

월간 노동리뷰

# 월간 노동리뷰

M O N T H L Y L A B O R R E V I E W

2008년

2008년 7월호 통권 제43호

7월호 · 통권 제43호

- 이슈분석
  - 2008년 상반기 고용 평가 및 하반기 전망 (정성미 · 김복순)
  - 비정규입법 1년, 시행효과와 정책적 대응방향 (은수미)
  - 사회적 기업 창출 및 육성을 위한 과제 (박찬임)
- 노동판례리뷰
- 패널연구
  - 노동패널 10차년도 고용형태 부가조사의 개요 및 주요 결과 (이상호)
- 통계프리즘
  - 자영업자 비중 및 소득비중
- 주요노동동향

한국노동연구원

# 목 차

## 이슈분석

- 1 2008년 상반기 고용 평가 및 하반기 전망  
(정성미·김복순)
- 18 비정규입법 1년, 시행효과와 정책적 대응방향  
(은수미)
- 31 사회적 기업 창출 및 육성을 위한 과제 (박찬임)

## 노동판례리뷰

- 49 인사권에 대한 협약상 제한 (박제성)
- 51 스트레스와 업무상 재해 (유성재)
- 52 정액급식비, 교통보조비, 급량비, 위생비 등의  
통상임금성 (도재형)
- 54 부당해고 구제에서 신청 기간의 기산점 (김홍영)
- 56 직장 내 성희롱과 사업주의 손해 배상 책임 (강성태)

## 패널연구

- 60 노동패널 10차년도 고용형태 부가조사의 개요 및  
주요 결과 (이상호)

## 통계프리즘

- 77 자영업자 비중 및 소득비중

## 주요 노동동향

- 80 주요 노동동향

## 편집위원

위원장 : 이병희

위 원 : 권현지, 김혜원, 박제성  
배규식, 윤윤규, 이규용  
장지연, 정진호

노동리뷰 7월호·통권 제43호  
발 행 인 : 최 영 기  
발 행 처 : 한국노동연구원  
주 소 : 서울 영등포구 은행길 35  
우편번호 : 150-740  
전 화 : 02-785-5080  
인 쇄 인 : 배 영 희  
인 쇄 처 : 한국컴퓨터인쇄정보사  
인 쇄 : 2008년 7월 10일  
발 행 : 2008년 7월 14일  
등록번호 : 문화라08905  
등록일자 : 2001년 7월 30일  
정 가 : 6,000원

# 2008년 상반기 고용 평가 및 하반기 전망

정성미 · 김복순\*

## I. 2008년 상반기 고용 동향

### 1. 2008년 상반기 실물경제 동향: 수출호조 및 내수부진

2008년 1/4분기 실질 GDP(잠정치)는 전년동기대비 5.8% 성장하여 3분기 연속 5%대를 유지하고 있다. 이러한 높은 성장세는 제조업 생산의 견실한 증가세와 수출의 호조세 지속에 기인한 것으로 보인다. 서비스업의 성장세가 축소된 반면, 제조업은 견조한 수출수요와 전년도의 낮은 성장에 따른 기저효과 등으로 전년동기대비 9.3% 증가하는 등 높은 증가세가 지속되고 있다. 수출은 대미수출은 부진하였으나 중국, 동남아 등에 대한 수출이 큰 폭으로 증가하여 두 자리수의 증가세가 계속되고 있어 국내총생산에 대한 수출의 성장기여도는 2007년 전년동기대비 6.5%에서 7.3%로 증가한 것으로 나타났다.

반면 건설 및 설비투자의 부진, 민간소비 증가세의 둔화로 인하여 내수부문의 부진으로 인한 경기둔화가 가시화되고 있다. 유가 및 국제원자재가격 급등으로 인해 실질 국민총소득은 2008년 1/4분기에 전년동기대비 1.3%만 증가하여 실질구매력 위축이 두드러졌으며, 물가 또한 전년동기대비 3.8%(2008년 6월 전년동월대비 5.5%) 상승하면서 민간소비를 압박하고 있는 것으로 나타났다. 2008년 1/4분기 민간소비는 전년동기대비 3.5% 증가에 그쳐 경제성장률과 격차가 2.2%p로 확대되었으며, 이와 같은 민간소비의 부진은 고용비중이 높은 내수산업의 부진을 초래하여, 우리 경제의 일자리 창출력을 보

\* 정성미=한국노동연구원 책임연구원(smjung@kli.re.kr).

김복순=한국노동연구원 책임연구원(seesaram@kli.re.kr).

〈표 1〉 주요 경제지표 추이

(단위 : %, 전년동기대비)

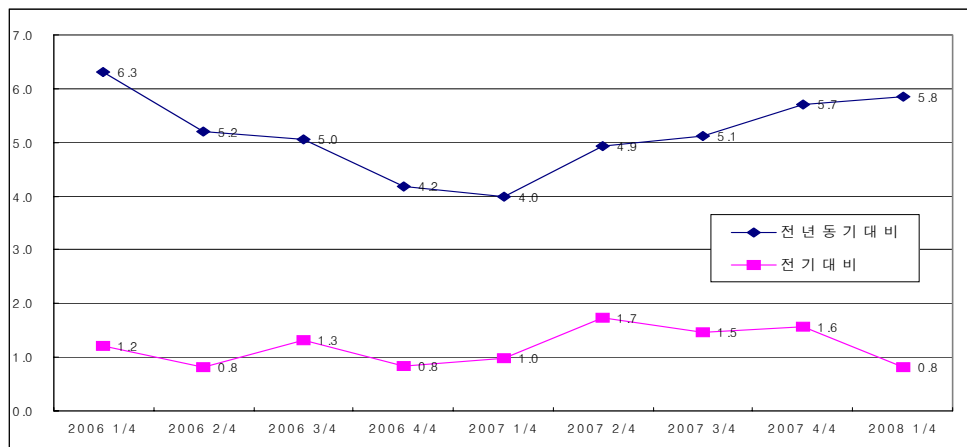
	2006 1/4	2006 2/4	2006 3/4	2006 4/4	2007 1/4	2007 2/4	2007 3/4	2007 4/4	2008 1/4(p)
경제성장률(원계열 실질)	6.3	5.2	5.0	4.2	4.0	4.9	5.1	5.7	5.8
제조업	10.1	9.6	9.0	5.6	3.8	6.1	6.3	9.5	9.3
서비스업	4.5	4.1	3.9	4.2	4.1	4.7	5.5	4.8	4.1
국민총소득(원계열 실질)	1.5	1.9	3.1	3.8	3.6	4.6	5.2	2.6	1.3
최종소비지출	5.4	4.6	4.7	4.6	4.5	4.9	4.7	4.8	3.5
민간	5.3	4.4	4.4	3.9	4.1	4.4	4.8	4.6	3.4
총고정자본형성	4.2	0.2	5.1	4.9	7.2	5.5	1.3	2.9	0.5
건설투자	1.1	-5.3	0.2	3.6	3.7	1.6	-0.1	0.4	-1.1
설비투자	7.1	7.5	11.4	5.4	10.9	11.0	2.3	6.5	1.4
재화수출(F.O.B 기준)	11.2	16.2	12.7	9.9	10.5	10.3	9.0	17.7	12.0
재화수입(F.O.B 기준)	11.6	14.1	11.2	8.1	9.6	10.9	5.1	17.6	11.1
내수	5.0	3.2	4.8	4.7	5.3	5.1	3.6	4.1	2.7
총저축률	28.1	31.6	31.5	33.6	26.9	31.1	31.0	32.9	26.9
총투자율	27.7	31.1	29.9	30.8	26.8	30.9	28.5	31.2	27.8
소비자물가상승률	2.0	2.3	2.5	2.2	2.1	2.4	2.3	3.3	3.8

주: p는 잠정치임.

자료: 한국은행, 『국민계정』, 각년도.

〔그림 1〕 경제성장률 추이

(단위 : %, 전년동기대비, 전기대비)



주: 전년동기대비는 원계열 실질기준, 전기대비는 계절조정계열 실질기준임.

자료: 한국은행, 『국민계정』, 각년도.

다 강하게 제약하게 될 것이다. 내수(재고 제외)는 전년동기대비 2.7% 증가에 그침으로써 국내총생산에 대한 내수의 성장기여도 또한 전년동기대비 3.1%로 하락하였다.

2008년 1/4분기 경제활동별 국내총생산을 보면, 제조업은 반도체, 휴대용 전화기 등 전기전자기기의 높은 성장세에 힘입어 전년동기대비 9.3% 증가한 반면, 서비스업은 운수창고 및 통신업, 금융보험업, 보건 및 사회복지사업을 중심으로 증가세가 둔화되어 전년동기대비 4.1% 증가에 그쳤다.

## 2. 2008년 상반기 고용 개관

2008년 상반기 고용 사정은 악화된 경향을 보이고 있다. 2008년 상반기(1~5월 평균) 취업자증가율은 2007년 상반기(1~5월 평균)보다 0.3%p 하락한 0.9%로 취업자 증가가 200천 명에 그쳤다. 경제활동참가율은 2007년 상반기(1~5월 평균)보다 0.2%p 하락한 61.2%를 기록하였으며, 남성이 0.4%p, 여성이 0.1%p 감소하여 남성 참가율 부진의 영향이 크게 나타났다. OECD 기준의 15~64세 인구의 2008년 상반기 경제활동참가율은 2007년 상반기(1~5월 평균) 대비 0.1%p 감소한 65.8%를 기록하였다. 남성의 경제활동참가율은 0.3%p 감소한 반면, 여성은 0.1%p 증가하였다.

고용률은 2007년 상반기(1~5월 평균) 대비 0.1%p 감소한 59.2%를 기록하였으며, 남성과 여성에서 각각 0.2%p, 0.1%p 감소하였다. 반면 고령화 효과를 제거한 15~64세 인구의 고용률은 전년 상반기(1~5월 평균) 대비 0.1%p 상승한 63.3%를 기록하였다. 실업률은 2007년 상반기(1~5월 평균)에 비해 0.2%p 감소한 3.3%를 기록하였는데, 이는 경제활동인구 증가율이 하락한 반면, 비경제활동인구 증가율이 0.5%p나 증가해 노동공급이 상대적으로 감소했기 때문으로 보인다.

## II. 일자리 부진의 주요 특징

### 1. 임금근로자의 증가세 둔화

2008년 상반기(1~5월 평균) 취업자의 증가는 200천 명에 그쳐 2007년 6월 315천 명을 기록한 이래 지속적으로 일자리 창출 규모가 감소하고 있으며, 2005년 12월 이후 가장 낮은 수준이다. 일자리 창출 규모의 감소의 원인으로는 임금근로자 증가세의 대폭적인 둔화에 기인한 것으로 보인다.

〈표 2〉 주요 고용지표 추이

(단위 : %, 전년동기대비)

		2004	2005	2006	2007	(1~5월)	2008 (1~5월)
15세 이상	생산가능인구	37,717 (1.0)	38,300 (1.5)	38,762 (1.2)	39,170 (1.1)	39,044 (1.0)	39,464 (1.1)
	경제활동인구	23,417 (2.0)	23,743 (1.4)	23,978 (1.0)	24,216 (1.0)	23,990 (0.9)	24,148 (0.7)
	취업자 (증가율) (증감수)	22,557 (1.9) (418)	22,856 (1.3) (299)	23,151 (1.3) (295)	23,433 (1.2) (282)	23,160 (1.2) (269)	23,361 (0.9) (200)
	경제활동참가율 (남성) (여성)	62.1 (75.0) (49.9)	62.0 (74.6) (50.1)	61.9 (74.1) (50.3)	61.8 (74.0) (50.2)	61.4 (73.7) (49.8)	61.2 (73.3) (49.7)
	고용률 (남성) (여성)	59.8 (72.0) (48.3)	59.7 (71.6) (48.4)	59.7 (71.3) (48.8)	59.8 (71.3) (48.9)	59.3 (70.8) (48.4)	59.2 (70.6) (48.3)
	실업자	860	887	827	783	830	788
	실업률 (남성) (여성)	3.7 (3.9) (3.4)	3.7 (4.0) (3.4)	3.5 (3.8) (2.9)	3.2 (3.7) (2.6)	3.5 (3.9) (2.8)	3.3 (3.7) (2.7)
	비경제활동인구 (증가율)	14,300 (-0.6)	14,557 (1.8)	14,784 (1.6)	14,954 (1.1)	15,054 (1.2)	15,316 (1.7)
	15~ 64세	경제활동참가율 (남성) (여성)	66.1 (78.3) (54.1)	66.3 (78.2) (54.5)	66.2 (77.8) (54.8)	66.2 (77.6) (54.8)	65.9 (77.4) (54.4)
고용률 (남성) (여성)		63.6 (75.2) (52.2)	63.7 (75.0) (52.5)	63.8 (74.7) (53.1)	63.9 (74.6) (53.2)	63.5 (74.2) (52.8)	63.6 (74.2) (52.9)

주: ( )안은 전년동기대비 증감률임.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

2003년 이후 자영업 부문의 계속된 구조조정에 따라 도소매업을 중심으로 비임금근로자의 감소세는 여전히 지속하고 있다. 다만 그동안 전체 일자리 창출 규모의 둔화를 초래한 비임금근로자의 감소 규모는 2007년 상반기(1~5월 평균)에 비해 108천 명으로 다소 줄어드는 모습을 보이고 있다. 반면 임시직 근로자의 급감으로 인해 건설한 증가 추세를 보이던 임금근로자의 증가폭이 308천 명에 그치고 있다. 일용직의 규모가 감소하는 가운데 2007년 하반기부터 임시직 일자리가 절대적으로 감소하였는데, 이는 대외 여건 악화에 따른 경제의 불확실성 증가 때문에 기업이 신규 채용을 주저하기 때문인

〈표 3〉 종사상 지위별 취업자수 및 증감 추이(1~5월 평균)

(단위 : 천 명, 전년동기대비)

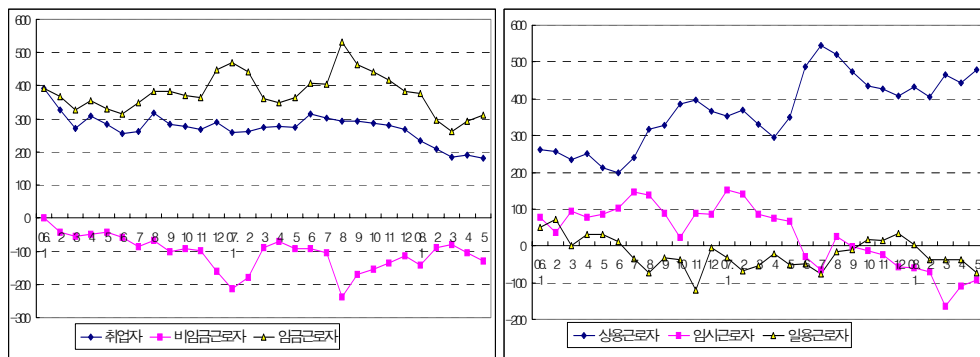
	2006	2007	2008
전 체	22,892 ( 317)	23,160 ( 269)	23,360 ( 200)
비임금근로자	7,492 ( -37)	7,363 (-128)	7,255 (-108)
고용주	1,630 ( -5)	1,555 ( -75)	1,537 ( -18)
자영자	4,447 ( -6)	4,427 ( -20)	4,378 ( -49)
가족종사자	1,415 ( -27)	1,381 ( -33)	1,341 ( -41)
임금근로자	15,400 ( 355)	15,797 ( 397)	16,105 ( 308)
상용	8,100 ( 243)	8,439 ( 339)	8,884 ( 445)
임시	5,093 ( 74)	5,197 ( 104)	5,097 (-100)
일용	2,206 ( 37)	2,161 ( -45)	2,124 ( -37)

주 : ( )안은 전년 1~5월 대비 증감 규모.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

〔그림 2〕 취업자(좌) 및 임금근로자(우)의 증감추이

(단위 : 천 명)



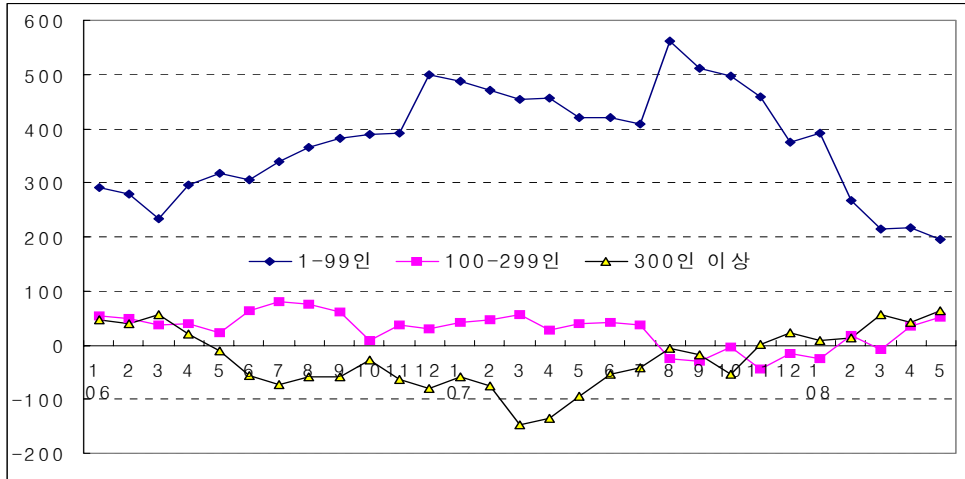
자료 : 통계청, KOSIS.

것으로 보인다.

한편 작년 하반기부터 시작된 임금근로자 증가세의 둔화를 사업체 규모별로 살펴보면, 주로 100인 미만 사업장에서 임금근로자의 증가규모가 큰 폭으로 둔화하였다(그림 3 참조). 100인 미만 사업장에 종사하는 임금근로자의 증가 규모는 2007년 상반기(1~5월 평균) 457.4천 명에서 2008년 상반기(1~5월 평균) 256.7천 명으로 크게 감소하였다. 반면 감소추세를 보이던 100~299인 사업장과 300인 이상 사업장의 임금근로자는 2007년 말부터 증가하는 양상을 보이고 있다.

〔그림 3〕 사업체 규모별 임금근로자의 증감 추이

(단위: 천 명, %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

## 2. 신규채용의 둔화

일자리 부진의 원인을 임금근로자의 종사상 지위별 근속기간을 이용하여 채용패턴의 변화를 통해 추론할 수 있다. 본 연구에서는 1년 미만 근속한 경우를 신규채용된 근로자로, 1년 이상 근속한 경우를 재직근로자로 활용하도록 한다. 단, 취업한 지 1년 이내에 이직하는 경우에는 누락되는 한계가 있다. 1년 이내에 신규로 취업한 임금근로자는 229천 명 감소한 반면, 1년 이상 근속한 임금근로자는 537천 명 증가하여 최근 임금 일자리 증가의 부진이 신규채용의 감소로 기인함을 보여주고 있다(표 4 참조).

고용형태별로 보면 1년 이내에 신규로 취업한 임금근로자는 상용·임시·일용직 모두에서 감소였으며, 특히 임시직의 채용 감소가 두드러지는데, 2008년 상반기(1~5월 평균)는 전년동기대비 131천 명이 감소해 신규채용의 감소를 주도했다. 한편 1년 이상 근속한 임금근로자는 모든 종사상 지위에서 증가하였으며, 특히 상용직(499천 명)의 증가가 두드러진다. 이는 상용직의 경우 경기변동과의 관련이 적은 반면, 임시·일용직은 경기상황 변화에 따른 채용 및 고용조정이 비교적 신축적으로 발생하기 때문에 경기하강 우려에 따라 기업이 우선적으로 임시직을 채용 감소 및 고용조정을 하였기 때문으로 볼 수 있다.

신규채용의 감소를 종사상 지위별·사업체 규모별로 나누어 보면, 100인 미만 사업장의 임시직 근로자의 신규채용 둔화가 두드러진다. 1년 이내에 신규로 취업한 임시근로자는 전규모에서 감소하였는데, 특히 100인 미만 사업장에서의 감소(-100천 명)가 가장 크



〈표 4〉 근속연수별·종사상 지위별 취업자수 및 증감 추이(1~5월 평균)

(단위: 천 명)

		2006	2007	2008
1년 미만	임금근로자	5,771 ( 226)	5,872 ( 102)	5,643 (-229)
	상용	1,271 ( 62)	1,395 ( 124)	1,338 ( -57)
	임시	2,556 ( 114)	2,546 ( -10)	2,429 (-117)
	일용	1,944 ( 50)	1,931 ( -13)	1,876 ( -55)
1년 이상	임금근로자	9,629 ( 128)	9,925 ( 296)	10,462 ( 537)
	상용	6,829 ( 181)	7,044 ( 215)	7,546 ( 502)
	임시	2,537 ( -40)	2,650 ( 113)	2,668 ( 18)
	일용	263 ( -13)	230 ( -32)	248 ( 17)

주: ( )안은 전년 1~5월 대비 증감 규모.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

다. 또한 근속 1년 미만의 신규채용자는 상용·일용직의 100인 미만 사업장에서도 감소하고 있어 중소기업의 신규채용이 부진함을 나타내고 있다. 반면 1년 이상 근속한 100~299인 사업체의 임시근로자가 소폭 감소하였다.

임금근로자 고용성과의 부진을 취업유출입의 동태적인 측면을 분석하기 위해 취업유출입 분석을 하였다. 「경제활동인구조사」를 패널화할 수 있는 가구식별번호를 통계청이 제공하고 있지 않기 때문에 횡단면 자료를 이용하여 취업유입·유출 규모의 추이를 분석하였다. 실업자와 비경제활동인구를 대상으로 이직월이 조사 전월인 경우를 ‘취업에서 유출’로 판별하고, 취업자의 순변화 규모에서 취업유출자 규모를 뺀 것을 취업유입자 규모에 해당하는 것으로 판별하였다.

<표 5>를 보면, 취업자의 증가폭이 둔화한 것은 취업으로의 유입이 감소하였기 때문으로 나타났다. 취업자의 실직 규모가 소폭 증가하였으나, 취업유입 규모의 감소가 이를 크게 상회한 결과이다. 이는 경제의 불확실성 증가에 따라 기업이 신규채용을 주저하기 때문에 고용성과가 부진한 것임으로 보여진다.

임금근로자 증가 규모가 감소한 것은 취업으로의 유입이 크게 감소한 것이 주된 원인으로 보인다. 사업체 규모별로 세분화하여 살펴보면, 100인 미만 기업체의 실직 규모가 거의 변화가 없는 반면, 취업유입 규모가 전년에 비해 크게 감소하여 임금근로자가 감소하였다. 이는 동태적인 분석으로도 중소기업의 고용 감소가 신규채용의 감소 때문임을 나타내고 있는 것이다. 반면 300인 이상 기업에서는 취업유입이 증가하여 임금근로자가 순증가하였다.

〈표 5〉 종사상 지위별 · 사업제 규모별 · 근속기간별 취업자 및 증감

(단위 : 천 명)

			2006	2007	2008
상용	1년 미만	전 체	1271.0 ( 61.6)	1395.0 ( 124.0)	1338.0 ( -57.0)
		1~99인	955.7 ( 65.4)	1070.2 ( 114.5)	1032.7 ( -37.5)
		100~299인	170.8 ( 3.9)	189.2 ( 18.4)	168.5 ( -20.7)
		300인 이상	144.6 ( -7.8)	135.6 ( -8.9)	136.7 ( 1.1)
	1년 이상	전 체	6829.0 ( 181.0)	7044.2 ( 215.2)	7546.2 ( 502.0)
		1~99인	4195.6 ( 144.6)	4435.4 ( 239.8)	4837.0 ( 401.6)
		100~299인	1047.2 ( 12.0)	1075.4 ( 28.2)	1142.0 ( 66.6)
		300인 이상	1586.2 ( 24.4)	1533.4 ( -52.8)	1567.2 ( 33.8)
임시	1년 미만	전 체	2555.9 ( 114.6)	2546.3 ( -9.6)	2429.0 (-117.3)
		1~99인	2328.0 ( 82.6)	2341.4 ( 13.4)	2241.4 (-100.0)
		100~299인	135.7 ( 22.0)	132.7 ( -2.9)	117.5 ( -15.2)
		300인 이상	92.2 ( 10.0)	72.1 ( -20.1)	70.0 ( -2.1)
	1년 이상	전 체	2537.4 ( -40.2)	2650.3 ( 113.0)	2668.0 ( 17.7)
		1~99인	2354.0 ( -43.0)	2471.6 ( 117.6)	2495.2 ( 23.6)
		100~299인	111.7 ( 4.2)	115.5 ( 3.8)	103.8 ( -11.7)
		300인 이상	71.7 ( -1.3)	63.2 ( -8.5)	69.0 ( 5.8)
일용	1년 미만	전 체	1943.6 ( 49.8)	1931.1 ( -12.5)	1876.5 ( -54.6)
		1~99인	1867.4 ( 49.0)	1873.0 ( 5.6)	1824.0 ( -49.0)
		100~299인	46.8 ( -0.1)	39.0 ( -7.8)	35.5 ( -3.4)
		300인 이상	29.5 ( 0.9)	19.1 ( -10.3)	17.0 ( -2.1)
	1년 이상	전 체	262.7 ( -12.7)	230.3 ( -32.3)	247.6 ( 17.3)
		1~99인	250.7 ( -16.0)	217.9 ( -32.8)	235.8 ( 17.9)
		100~299인	6.8 ( -0.6)	9.0 ( 2.2)	8.3 ( -0.7)
		300인 이상	5.2 ( 3.8)	3.4 ( -1.7)	3.6 ( 0.1)

주 : ( )안은 전년 1~5월 대비 증감 규모.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

〈표 6〉 사업체 규모별 취업자 및 임금근로자 변동

(단위: 천 명)

			2006	2007	2008
전체 취업자	전 체	취업자 순변화	317.0	269.0	200.2
		취업유출	716.6	681.0	675.6
		취업유입	1033.6	950.0	875.8
	1~99인	취업자 순변화	247.4	331.2	150.6
		취업유출	664.7	632.2	629.5
		취업유입	912.1	963.4	780.1
	100~299인	취업자 순변화	40.6	40.4	13.4
		취업유출	27.8	29.9	26.1
		취업유입	68.4	70.3	39.5
	300인 이상	고용 순변화	29.0	-102.6	36.2
		취업유출	24.1	19.0	20.0
		취업유입	53.1	-83.6	56.2
임금 근로자	전 체	임금근로자 순변화	354.4	397.0	307.9
		취업유출	558.8	543.5	533.5
		취업유입	913.2	940.5	841.4
	1~99인	고용 순변화	283.0	457.3	256.7
		취업유출	507.0	494.7	487.7
		취업유입	790.1	952.0	744.4
	100~299인	임금근로자 순변화	41.1	42.1	14.5
		취업유출	27.8	29.9	26.1
		취업유입	68.9	72.0	40.6
	300인 이상	임금근로자 순변화	30.3	-102.5	36.6
		취업유출	23.9	19.0	19.8
		취업유입	54.2	-83.5	56.4

주: 1~5월 평균임.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

### Ⅲ. 일자리 부진의 원인

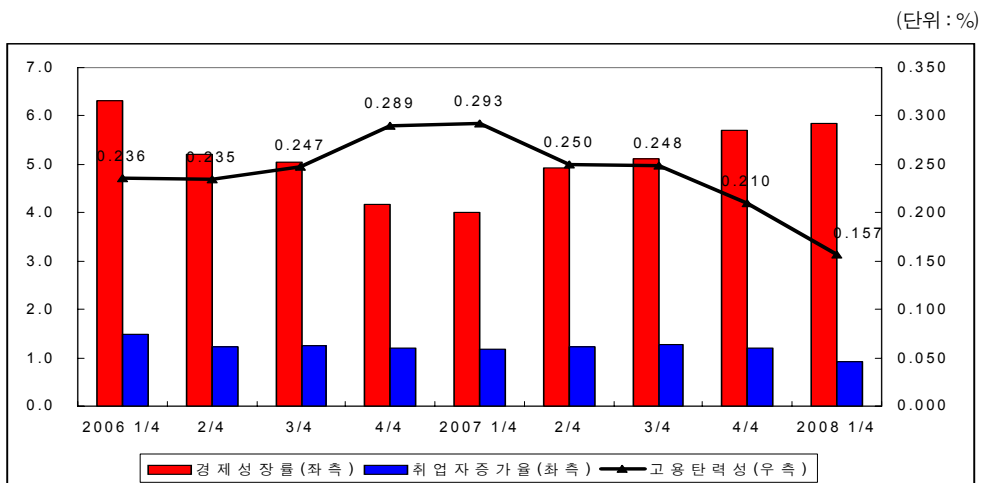
#### 1. 성장의 일자리 창출력 약화

최근의 고용탄력성 지표는 우리나라 경제성장에 따른 고용증가율이 급락하고 있음을 여실히 보여주고 있다. 경제가 1% 성장할 때 고용이 늘어나는 비율을 나타내는 고용탄력성은 2008년 1/4분기 0.157로 전년동기대비 0.293에 비해 큰 폭으로 하락하였다. 2007년 1/4분기 경제성장률과 취업자증가율이 각각 4.0%, 1.2%인 반면, 2008년 1/4분기 경제성장률은 5.8%에 이르고 있음에도 불구하고 취업자증가율은 전년동기대비 0.9%에 불과해 성장과 고용간 괴리 현상이 지속되고 있다(그림 4 참조).

#### 2. 내수관련 산업의 고용창출력 감소

최근 우리나라 일자리 증가의 둔화가 어느 산업에 의해 주도되고 있는지 파악하기 위해 산업별 고용구조 변화를 살펴보도록 하겠다. 2008년(1~5월 평균) 제조업에서는 전년 동기대비 23천 명의 일자리가 감소하였고, 고용흡수력이 큰 서비스업(293천 명)에서의 일자리 증가세가 둔화되고 있음을 확인할 수 있다. 특히 서비스업 중에서도 부가가치산업

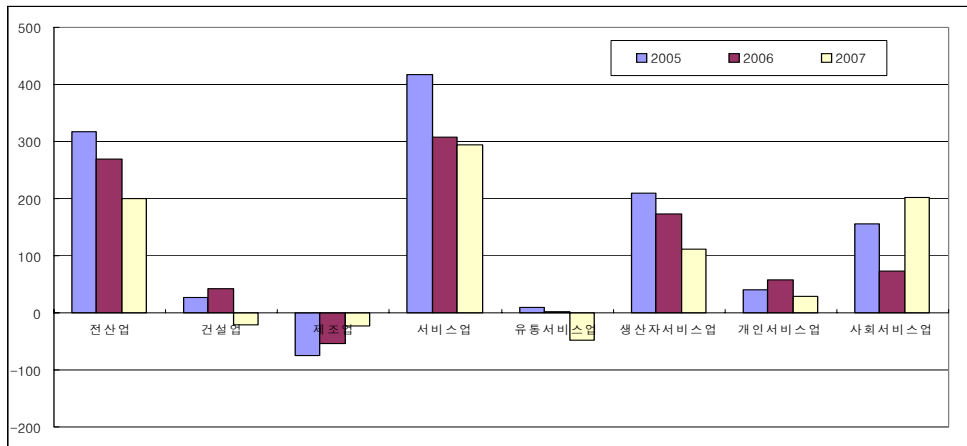
[그림 4] 성장의 일자리 창출 효과 추이



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.  
한국은행, 『국민계정』, 각년도.

〔그림 5〕 산업별 취업자 증감 추이

(단위: 천 명)



주: 전년 1~5월 대비 증감규모.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

인 생산자서비스업(금융보험업·부동산 및 사업서비스업, 111천 명)에서의 고용창출력이 둔화되고 있으며, 사회서비스업(공공행정·교육서비스업·보건 및 사회복지사업, 202천 명)에서의 일자리 증가가 두드러졌다. 세부 산업별 취업자수 및 증감 추이는 <부표 1>을 참조하길 바란다.

산업별 고용탄력성을 살펴보면, 제조업의 고용탄력성은 지속적으로 음(-)을 기록함으로써 제조업에서의 성장이 일자리 창출로 이어지지 않고 있는 것으로 나타났다. 다만 제조업의 성장과 고용간 괴리는 최근 들어 다소 축소되고 있음을 확인할 수 있다. 서비스업의 고용탄력성은 서비스업의 취업자증가율이 둔화되어, 성장에 따른 고용탄력성 또한 다소 감소하고 있다. 특히 내수관련 산업, 건설업(0.4%(성장률), -1.0%(취업자증가율)), 도소매업(4.2%, -0.6%), 음식숙박점업(3.0%, -0.6%), 통신업(5.2%, -6.6%) 등은 성장에도 불구하고 취업자가 감소하여 고용탄력성이 음(-)을 기록하고 있다(표 7 참조).

### 3. 기업규모별 생산증가율 격차 확대

통계청에서 실시한 2008년 1/4분기 「광공업동태조사」 결과를 토대로 기업규모별 생산증가율을 살펴보면, 대기업은 전년동기에 비해 15.1%나 증가하였으나, 중소기업은 2.2% 증가에 그쳐, 생산증가율 격차가 3년만에 가장 큰 폭인 12.9%p를 기록한 것으로 나타나 대기업과 중소기업간의 격차가 확대되고 있음을 확인할 수 있다.

대기업과 중소기업의 생산증가율 격차는 내수경기가 다소 회복세를 보인 2006년

〈표 7〉 고용탄력성 추이(전년동기대비)

	2006 1/4	2006 2/4	2006 3/4	2006 4/4	2007 1/4	2007 2/4	2007 3/4	2007 4/4	2008 1/4
전 체	0.236	0.235	0.247	0.289	0.293	0.250	0.248	0.210	0.157
농림어업	-0.793	1.463	0.347	-0.225	-0.486	-2.367	-1.065	5.755	-2.184
광업	-0.680	0.847	4.633	44.298	5.525	-2.371	-2.777	-5.435	-0.549
전기·가스 및 수도사업	-0.145	0.046	3.043	-44.918	10.785	12.175	0.490	0.938	0.209
건설업	-4.375	-0.082	0.343	0.459	0.674	0.589	-4.784	-0.352	-2.250
제조업	-0.168	-0.188	-0.152	-0.260	-0.316	-0.216	-0.190	-0.094	-0.063
서비스업	0.611	0.685	0.597	0.456	0.476	0.492	0.502	0.518	0.488
유통서비스업	0.026	0.038	-0.016	0.071	0.026	-0.040	0.005	-0.133	-0.162
도소매	-0.228	-0.173	-0.253	-0.251	-0.228	-0.430	-0.223	-0.130	-0.152
운수창고	0.068	-0.036	0.252	0.521	0.674	1.217	0.796	0.381	0.013
통신	3.088	4.667	1.873	2.608	-0.560	-1.733	-2.280	-1.852	-1.277
생산자서비스업	1.568	1.878	1.293	0.974	1.165	1.237	0.995	1.146	1.092
금융보험업	1.077	1.301	1.415	0.360	0.054	0.182	0.212	0.644	0.786
부동산 및 사업서비스업	2.147	2.408	1.264	1.223	1.734	2.787	2.843	1.953	1.463
개인서비스업	0.153	0.358	0.322	0.446	0.612	0.561	0.668	0.711	0.294
음식숙박업	0.002	0.181	-0.242	3.054	-0.492	-0.056	0.508	0.056	-0.211
기타 서비스업	0.270	0.468	0.630	0.709	1.382	1.026	0.810	1.165	0.683
사회서비스업	1.507	1.288	1.463	0.685	0.793	0.650	0.780	1.053	1.765
공공행정	0.951	0.444	1.294	-1.152	-1.058	-0.829	-0.386	1.633	3.624
교육서비스업	3.057	2.601	2.043	1.433	2.272	0.901	1.029	0.209	0.639
보건 및 사회복지사업	0.845	0.609	0.955	0.893	0.592	1.112	1.308	1.300	2.039

주: 기타서비스업은 오락·문화 및 운동관련 서비스업, 기타 공공·수리 및 개인서비스업, 가사서비스업, 국제 및 외국기관이 포함됨.

p는 잠정치임.

자료: 한국은행, 『국민계정』, 각년도.

통계청, 「경제활동인구조사」, 각년도.

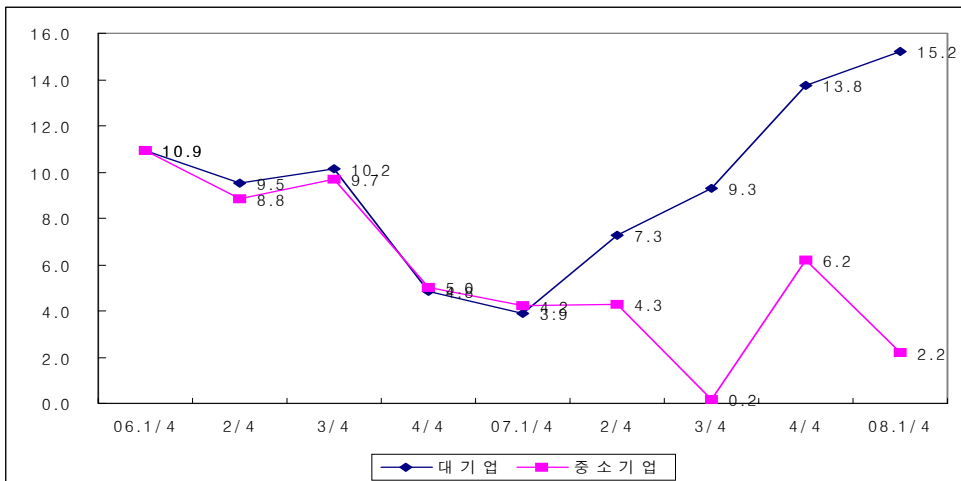
0.2%p(대기업 108.7, 중소기업 108.5) 차이였으나, 내수경기가 둔화된 2007년 2/4분기부터 격차가 점차 확대되고 있다. 최근 환율상승에 따른 수출 호조의 혜택을 대기업에서 누리고 있는 반면, 중소기업은 내수 부진의 직접적인 영향을 받고 있는 것으로 보인다.

이와 같은 중소기업의 생산부진은 곧바로 중소기업의 고용부진으로 이어지고 있음을 [그림 6]을 통해 확인할 수 있다. 2007년 하반기부터 시작된 임금근로자의 증가세 둔화는 주로 100인 미만 사업장에서 발생한 반면, 그 동안 감소추세를 보이던 300인 이상 사

업장의 임금근로자는 2007년 말부터 증가하였다. 사업장 규모별·종사상 지위별로 고용변동을 살펴보면, 2008년(1~5월 평균) 임시직은 100천 명이 감소했으며, 이 중 76천 명이 100인 미만에서 감소한 것으로 나타나 100인 미만 사업장이 임시직의 감소를 주도하고 있음을 확인할 수 있다.

〔그림 6〕 기업규모별 생산증가율 추이(제조업)

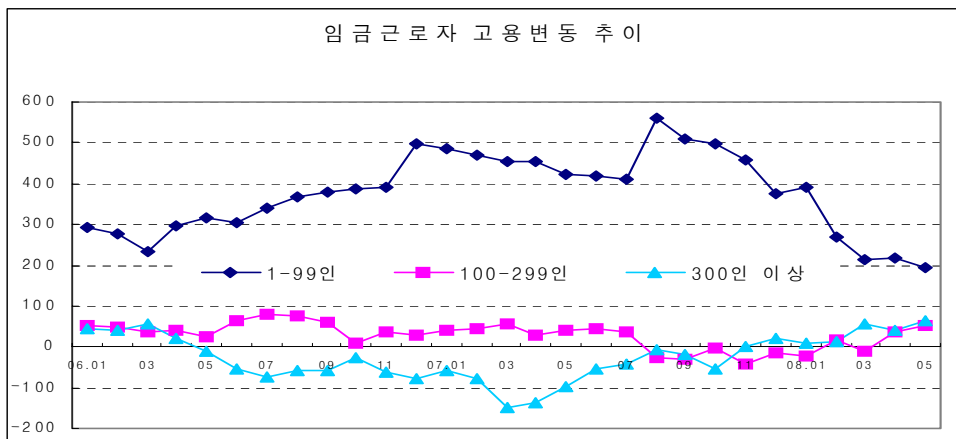
(단위 : %, 전년동기대비)

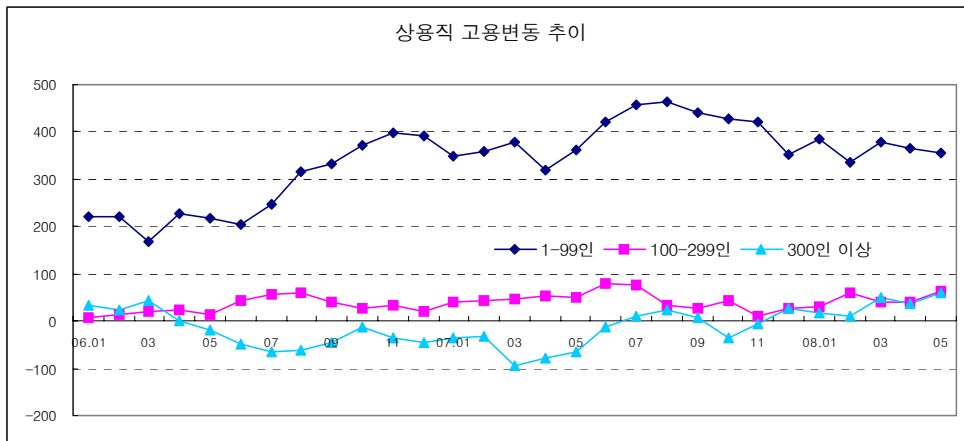


자료: 통계청, 「광공업동태조사」, 각년도.

〔그림 7〕 사업체 규모별 임금근로자의 고용변동 추이

(단위: 천 명, %)







## IV. 하반기 고용 전망

### 1. 경제전망: 대외여건 악화로 인한 경기부진

2008년 상반기 우리 경제는 대외여건 불안에도 불구하고 수출호조가 지속된 반면 내수가 급속히 둔화되고 있다. 고유가, 원자재가격 상승으로 물가불안이 가시화되어 2008년 6월 소비자물가상승률은 전년동월대비 5.5%(생활물가지수 7.0%)로 급상승하였다. 이는 한국은행이 정한 물가안정 목표범위(2.5%~3.5%)를 크게 상회하는 수치이다.

수출호조-내수부진의 양상이 하반기에도 이어지는 가운데 경기가 크게 둔화될 것으로 전망된다. 대외여건이 악화되었음에도 불구하고 수출은 신흥시장국의 고성장이 선진국 경기둔화를 어느 정도 상쇄해 줄 것으로 예상됨에 따라 수출은 견실한 신장세를 이어갈 것으로 보인다. 반면 실질구매력의 저하, 소비심리 위축 등으로 인해 민간소비는 낮은 증가세를 보이고, 고유가에 따른 기업채산성의 악화 및 불확실성 등으로 설비투자의 부진은 지속될 것으로 보여 내수부문의 빠른 회복을 기대하기는 어려운 상황이다. 연초 주요 기관에서는 2008년 경제성장률을 4.7~5.0% 정도 기대했으나 하반기에 수출이 점차 둔화되고, 내수회복도 지연됨에 따라 2008년 경제성장률은 전년동기대비 4.6~4.8%로 수정전망치를 속속 발표하고 있다. 특히 5%대의 경제성장률을 보일 상반기에 비해 하반기의 경제성장률은 3%대로 하락할 것으로 전망하고 있다.

### 2. 고용 전망

고용흡수력이 높은 서비스업을 중심으로 고용이 증가하였을 것으로 기대하였으나, 내수 침체 및 경기 불확실성 증가에 따라 내수관련 중소기업 및 자영업 부문의 신규 고용 창출이 크게 저조한 것으로 나타났다. 이러한 일자리 부진 추세는 하반기에도 지속될 것으로 보인다. 2008년 하반기에는 민간소비 및 설비투자 등 내수부문을 중심으로 경기 둔화가 가시화되고 물가 불안이 심화됨에 따라 하반기의 취업자수는 약 221천 명 증가할 것으로 전망된다.

2008년 연간 경제성장률 전망치가 4.7%→4.6%로 낮아진다는 전제하에 연간 고용률 59.7%, 경제활동참가율 61.7%, 실업률 3.2%의 수준이 될 것으로 전망되며, 하반기 경제성장률 전망치 또한 4.4%→4.0%로 낮아진다는 전제하에 고용률 60.0%, 경제활동참가율 62.0%, 실업률 3.2%의 수준이 될 것으로 전망된다.

〈표 8〉 주요 기관의 2008년 하반기 경제전망

(단위 : %, 달러/배럴, 전년동기대비)

	한국은행			한국개발연구원					삼성경제연구소		
	연간	상반기	하반기	연간	1/4	2/4	3/4	4/4	연간	상반기	하반기
GDP성장률	4.6	5.4	3.9	4.8	5.7	4.7	4.6	4.1	4.7	5.5	3.8
민간소비	3.0	3.2	2.7	3.0	3.5	3.3	2.6	2.5	3.3	3.5	3.2
건설투자	1.3	-1.1	3.2	2.2	-0.7	1.2	3.2	4.0	2.3	0.3	3.8
설비투자	4.4	1.7	7.3	2.4	1.7	-0.2	4.9	3.6	5.1	2.6	7.5
상품수출	9.8	11.6	8.2	10.1	12.8	10.2	12.1	6.0	14.2	18.0	10.7
상품수입	9.4	10.2	8.7	9.2	11.3	8.9	13.4	4.0	17.3	25.9	9.5
소비자물가	4.8	4.3	5.2	4.1	3.8	4.3	4.4	3.8	3.9	4.1	3.8
두바이유가	-	-	-	-	-	-	-	-	100.54	102.01	99.08
취업자수 증감	19	20	18	-	-	-	-	-	-	-	-
실업률	3.2	3.3	3.1	3.2	3.4	3.1	3.0	3.0	3.3	3.4	3.2

주 : 수출 및 수입은 통관 기준.

OECD는 2008년 한국경제성장률 전망치를 4.3%로 수정발표함.

자료 : 개별 기관.

〈표 9〉에서의 2008년 연간 일자리 증가 전망치 210천 개는 그 동안 고용증가 추세를 크게 하회한 수치이다. 2003~2007년 연평균 고용탄력성은 0.301이며, 2008년 경제성장률이 4.6%를 달성했을 때 일자리 증가의 적정규모는 324천 명으로 추정된다. **KL**

〈표 9〉 2008년 하반기 고용 전망

(단위 : %, 천 명)

	2007			2008p	
	연간	상반기	하반기	연간p	하반기p
경제성장률	5.0	4.5	5.4	4.6	4.0
생산가능인구	39,170	39,066	39,274	39,574	39,666
경제활동인구	24,216	24,091	24,341	24,435	24,613
참가율	61.8	61.7	62.0	61.7	62.0
취업자	23,433	23,270	23,596	23,643	23,817
(증가율)	(1.2)	(1.2)	(1.2)	(0.9)	(0.9)
(증감수)	(282)	(277)	(288)	(210)	(221)
고용률	59.8	59.6	60.1	59.7	60.0
실업자	783	821	745	792	796
실업률	3.2	3.4	3.1	3.2	3.2

주 : p는 전망치임.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

한국은행, 『국민계정』, 각년도.

## 〈부표 1〉 산업별 취업자수 및 취업자수 증감 추이

(단위: 천 명)

	2006		2007		2008	
전 체	22,891	(317)	23,160	(269)	23,360	(200)
농림어업	1,665	(-49)	1,621	(-44)	1,564	(-57)
광업	18	( -1)	18	( 0)	19	( 2)
전기·가스 및 수도사업	70	( -1)	87	( 17)	93	( 7)
건설업	1,794	( 27)	1,836	( 42)	1,815	(-21)
제조업	4,184	(-76)	4,130	(-54)	4,108	(-23)
서비스업	15,160	(417)	15,468	(308)	15,761	(293)
유통서비스업	5,184	( 10)	5,186	( 2)	5,137	(-49)
도소매	3,732	(-31)	3,689	(-43)	3,660	(-28)
운수창고	1,147	( 1)	1,206	( 59)	1,205	( -1)
통신	305	( 40)	291	(-14)	272	(-19)
생산자서비스업	2,914	(211)	3,088	(174)	3,199	(111)
금융보험업	786	( 54)	795	( 9)	828	( 33)
부동산 및 사업서비스업	2,128	(157)	2,293	(165)	2,371	( 77)
개인서비스업	3,968	( 40)	4,026	( 59)	4,056	( 29)
음식숙박업	2,059	( 5)	2,044	(-15)	2,032	(-12)
기타 서비스업	1,909	( 35)	1,982	( 74)	2,023	( 41)
사회서비스업	3,094	(157)	3,168	( 74)	3,370	(202)
공공행정	805	( 23)	783	(-22)	834	( 51)
교육서비스업	1,620	(101)	1,671	( 51)	1,723	( 52)
보건 및 사회복지사업	670	( 32)	714	( 44)	814	( 99)

주: ( )안은 전년 1~5월 대비 증감 규모.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

# 비정규입법 1년, 시행효과와 정책적 대응방향

은 수 미\*

## I. 문제 제기

100인 이상 사업장으로 차별시정제도가 확대되는 2008년 7월 1일을 전후하여 비정규직 입법 효과에 대한 논란이 불거졌다. 경영계는 비정규입법이 일자리를 줄이고 기업의 경영환경을 어렵게 하기 때문에 완화해야 한다고 강조한다. 반면 노동계는 비정규입법이 비정규직을 보호하지 못하고 대량해고를 낳을 가능성도 있어 대폭적인 개정이 불가피하다는 입장이다. 노사 모두 개정에는 동의하나 그 방향이 정반대인 것이다.

갓 돌을 넘긴 입법의 효과를 평가하는 것은 조심스럽다. 하지만 경제활동인구 부가조사 분석결과(한국노동연구원, 2008; 이병희·정성미, 2008)에 따르면 비정규입법이 일자리를 줄였다는 주장은 통계적 근거가 없다. 또한 비정규입법이 대량해고를 낳거나 부정적 효과만을 끼친 것은 아니며 빛과 그림자가 공존했다고 보는 것이 타당하다.

그러나 비정규 장기쟁의나 부당해고 등이 불거지고 있는 현실이기 때문에 비정규입법 시행효과를 평가하고 보완방향을 모색하는 것은 매우 필요하다. 특히 비정규직의 86%가 있는 100인 미만 사업장에도 내년 7월 1일부터 차별시정제도가 확대적용되며, 이들 사업장에서는 정규직 전환이나 차별시정 비용을 부담하기 버거운 경우도 적지 않다. 따라서 이들에 대한 적절한 지원 역시 시급히 모색되어야 할 것이다.

때문에 이 글은 다음의 몇 가지 질문을 중심으로 비정규입법 효과를 평가하고 향후 정책적 대응방향을 제시할 것이다.

첫째, 비정규입법은 일자리만을 줄이는 악법인가?

둘째, 비정규입법은 비정규직의 임금 및 근로조건을 악화시키고 대량해고를 양산하는

\* 한국노동연구원 연구위원(esumi@kli.re.kr).

악법인가?

셋째, 비정규 노동쟁의는 왜 계속되는가?

넷째, 비정규입법의 효과에 대한 부정적 의견이 제기되는 원인은 무엇인가?

다섯째, 향후 보완대책은 무엇인가?

## II. 비정규직 입법이 일자리에 끼친 영향

비정규입법이 일자리를 줄였다는 주장이 제기된 것은 2008년 3월 일자리가 전년동월 대비 18만 4천 개 증가에 머물러 정부공약으로 제시된 30만 일자리는 물론이고 과거 정부의 일자리 증가에도 못미쳤기 때문이다.

이에 대해 이병희·정성미(2008)는 통계적 근거가 없음을 밝혔다. 그 이유는 ① 비정규직법 시행에 따라 기간제 등의 노동비용이 상승하여 임시직이 감소하였다면, 비정규 임시직이 주로 감소하여야 하는데 정반대로 정규 임시직이 332천 명 감소한 반면, 비정규 임시직은 오히려 167천 명 증가하였고, ② 줄어든 임시근로자의 82%(13만 5천 명)가 비정규입법의 영향이 없는 100인 미만 기업에서 나타났으며, ③ 실직이나 해고보다는 신

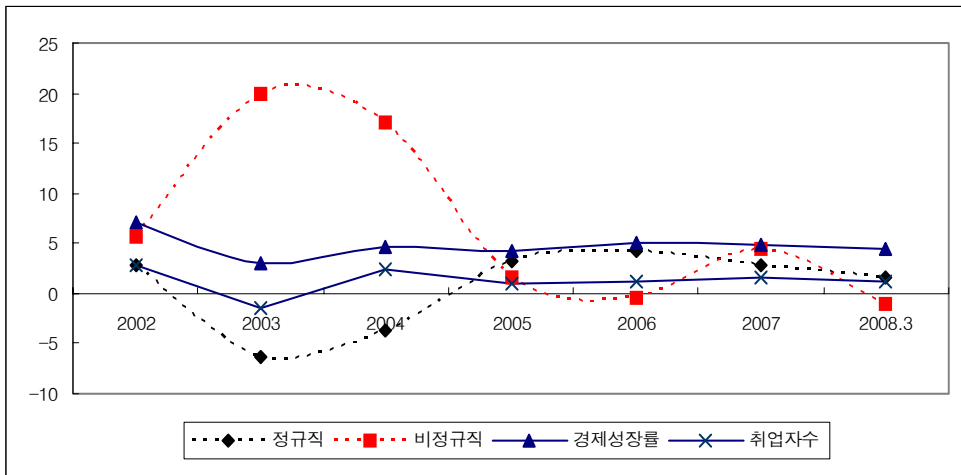
〈표 1〉 2008년 3월 고용동향

(단위 : 천 명, %, %p, 전년동월대비)

		2007. 3		2008. 3		
			증감률		증감	증감률
경제활동인구 (참가률)		23,960 (61.4)	0.8	24,114 (61.1)	154 (-0.3p)	0.6
취업자 (고용률)		23,121 (59.2)	1.2	23,305 (59.1)	184 (-0.1p)	0.8
고 용 형 태	상용근로자	8,432	4.1	8,898	466	5.5
	임시근로자	5,188	1.7	5,023	-165	-3.2
	일용근로자	2,112	-2.5	2,073	-39	-1.8
	무급가족종사자	1,387	-0.8	1,375	-12	-0.9
	자영업주	6,002	-1.3	5,936	-66	-1.1
실업률(계절조정)		3.5(3.2)		3.4(3.1)	-0.1p	
비경제활동인구		15,084	1.4	15,350	266	1.8

자료 : 통계청(2008).

〔그림 1〕 정규·비정규 증감률과 경기동향



자료 : 통계청.

규채용 감소가 일자리가 줄어든 원인이라는 사실 때문이다. 즉 비정규입법 효과라기보다는 경기 악화에 따른 중소기업사업장의 사전적 대비의 영향이라는 것이다.

[그림 1]에 따르면 경기성장률이 일자리의 양에 영향을 끼친다는 것은 추세적으로도 확인되는 반면, 비정규입법은 일자리의 양보다는 일자리의 질, 특히 정규 혹은 비정규 일자리의 증감과 관련이 있다. 비정규입법이 시행되기 이전인 2003년 정규직 증감률이 전년동월대비 -6.4%이고 비정규직 증감률이 20%인 반면, 2008년 3월에는 정규직 증감률 1.7%, 비정규직 증감률 -1.1%로 바뀐 것이 하나의 예일 것이다. 정규직 증감률이 마이너스(-)에서 플러스(+)로 바뀐 결과 2002년부터 2006년까지 정규직의 평균 증감률이 0.3%였던 반면, 2007년부터 2008년 3월 현재까지는 2.3%로 늘어나고 비정규직 증감률은 8.8%에서 1.7%로 줄었다. 일자리가 늘면 비정규직부터 늘어났던 ‘아래를 향한 경쟁’이 일단 저지된 것이다.

### Ⅲ. 비정규입법이 고용의 질에 끼친 영향

고용의 질에는 두 가지 측면이 있다. 하나는 임금근로자의 구성, 즉 비정규직의 비중이고, 다른 하나는 임금 및 근로조건, 복지수준의 개선 정도이다. 여기서는 두 개의 측면을 나누어 살펴볼 것이다.

## 1. 비정규입법이 임금근로자의 구성에 끼친 영향

비정규입법은 전체 임금근로자 구성을 개선시킨 반면, 비정규직 내부구성은 오히려 악화시킨 것으로 보인다. 비정규직의 비중은 입법을 전후하여 감소, 전년동월대비 2008년 3월 비정규직은 1.5%(352천 명) 줄었다(표 2 참조). 이 중 기간제가 4.6%(321천 명), 계약반복갱신이 가능한 근로자는 5.4%(318천 명) 줄어 감소폭이 상대적으로 크다(그림 2 참조).

또한 감소한 비정규직의 상당수가 정규직으로 전환한 것으로 판단된다. 이병희·정성미(2008)에 따르면 계약반복갱신 노동자의 52.9%가 정규직으로 전환되었다. 그리고 100인 이상 사업체 6,912개 중 1,465개 업체에 대한 노동부 설문조사(2008)에 따르면 기업의 63%가 정규직 전환사례가 있으며 해당 기업 기간제 근로자의 43.2%가 정규직으로 전환된 것으로 나타났다. 정규직 신규채용이 121천 명 감소하였음에도 정규직이 1.5% 증가(398천 명)한 것 역시 정규직 전환의 간접지표라고 할 수 있다.

〈표 2〉 비정규 비중변화

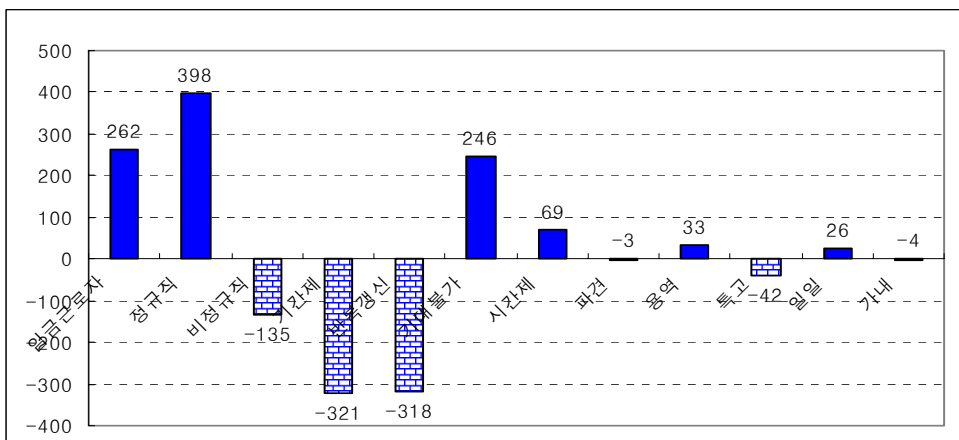
(단위: 천 명, %)

	'05. 8월	'06. 8월	'07. 3월	'07. 8월	'08. 3월
비정규직	5,483	5,457	5,773	5,703	5,638
전년동월 증감	89	-26	-	246	-135
비중	36.6	35.5	36.7	35.9	35.2

자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」, 각년도.

〔그림 2〕 비정규직 하위유형별 비중변화

(단위: 천 명, %)



자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」.

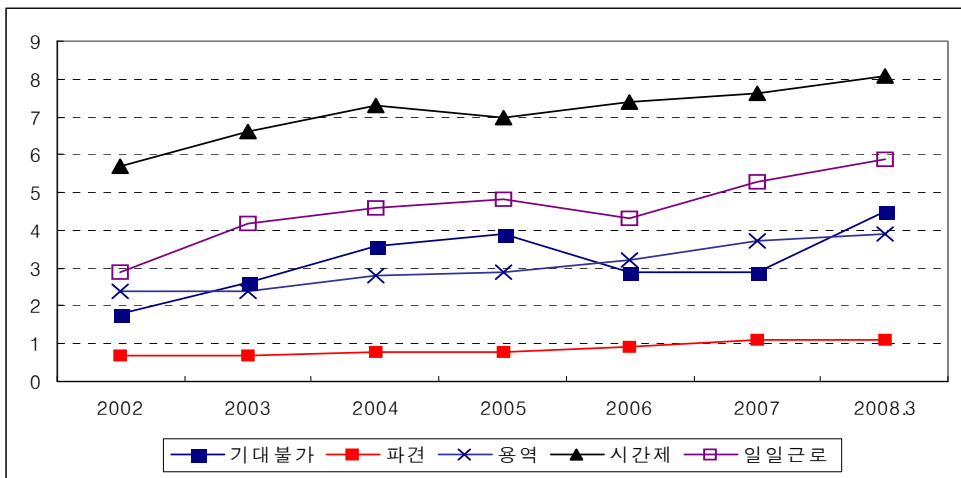
그러나 3, 6, 9개월 단기고용(계속근무 기대불가), 시간제, 용역, 일일 등 비정규직 중 좀더 취약한 계층이 증가하였다. 물론 시간제, 용역, 일일 등이 비정규직 입법 때문에 더 증가하였는가는 논란의 여지가 있다. 왜냐하면 이 근로형태는 2000년대 이후 지속적인 증가추세를 보이고 있으며 급격한 상승이 나타난 것은 아니기 때문이다(그림 3 참조). 하지만 계속근무기대가 어려운 단기고용의 경우 그 전까지는 감소추세였다는 점에서 비정규직 입법효과가 아닌가를 좀더 추적할 필요가 있다.

또한 간접고용의 증가를 나타내는 지표 중의 하나인 용역이 계속 늘어난다는 것 역시 주의해야 할 것이다. 노동부 설문조사(2008)에서도 도급이나 파견 전환(19.9%), 교체사용(21.4%)한 경우가 있으며, 향후 도급파견 전환계획(16.4%), 향후 교체사용 계획(26.6%)이 있다고 응답하였다.

## 2. 비정규입법이 임금 및 복지수준에 끼친 영향

다음으로 전년동월대비 2008년 3월 비정규직의 임금변화를 살펴보면 임금격차가 오히려 늘어났다. 정규직 임금을 100으로 하였을 경우 비정규직의 월평균 임금은 2007년 64.2%에서 2008년 60.4%, 시간당 임금은 73.2%에서 67.3%로 떨어졌기 때문이다. 하지만 비정규직 하위유형별로 차이가 있어 기간제, 계약반복갱신, 계속근무 기대불가 등 한시적 근로, 시간제 근로, 일일근로는 임금이 떨어졌지만 파견, 용역, 특고, 가내근로는 모두 임금이 올라 임금격차가 완화되었다(그림 4 참조).

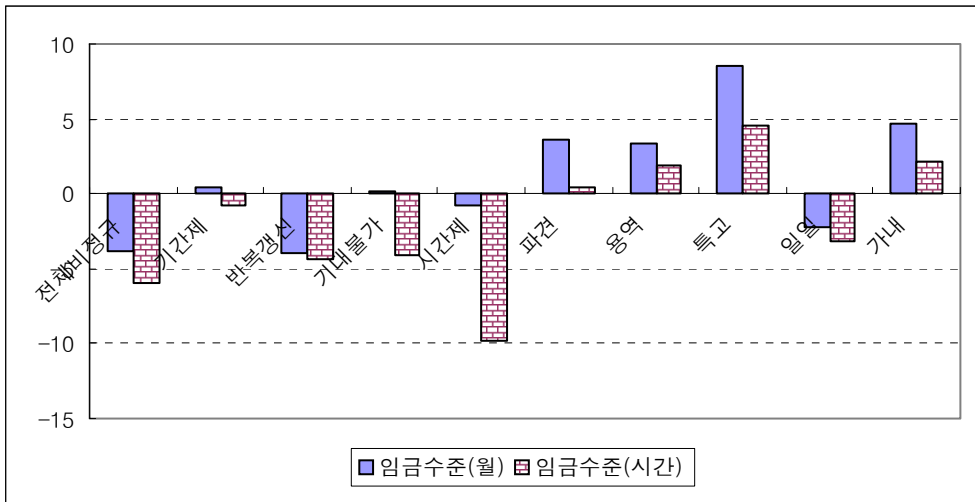
[그림 3] 비정규직 하위유형별 증가추이



자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」.

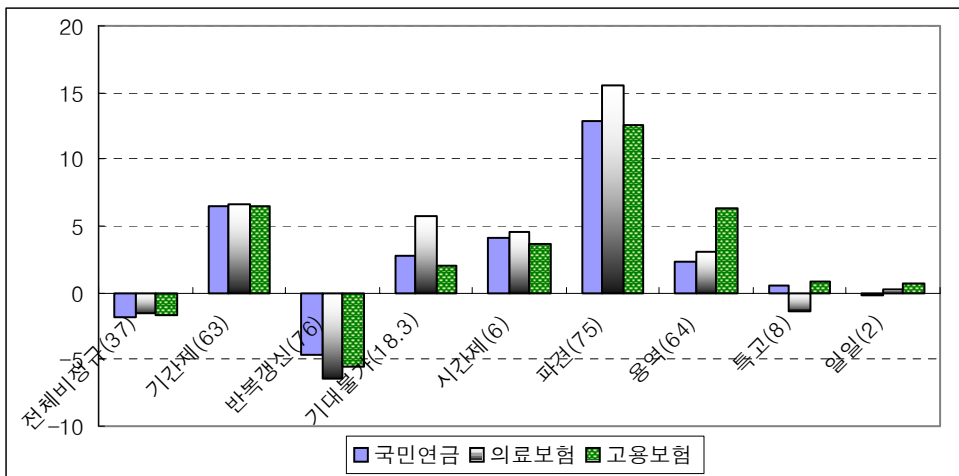


〔그림 4〕 정규직 대비 비정규직 하위유형별 임금수준(2008. 3, 전년동월대비)



자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」.

〔그림 5〕 비정규 하위유형별 사회보험 적용을 증가 정도(2008. 3, 전년동월대비)

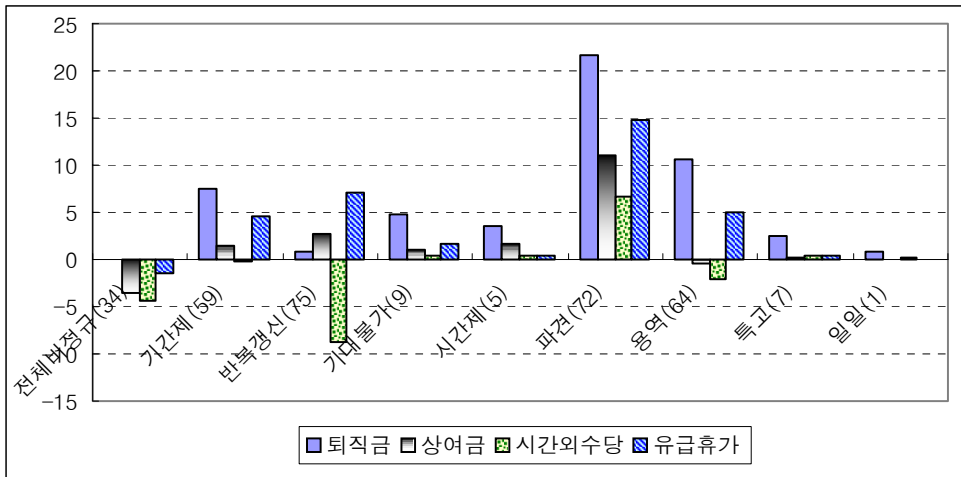


주: ( )안은 2008년 현재 고용보험 적용률.

자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」.

기간제 및 반복갱신 노동자의 임금격차가 늘어난 것은 기업이 정규직 전환을 통해 차별시정에 대응했기 때문인 것으로 보인다. 이 경우 남아있는 노동자의 상대적 임금격차가 커질 수 있다. 또한 처우개선 중에도 임금보다는 복지를 우선시하였을 경우 임금에 끼친 효과가 줄어든다. 노동부 설문조사(2008) 결과 100인 이상 기업체의 52.6%가 처우개선을 하였으며 40.6%가 향후 처우개선 계획을 가지고 있다고 한다.

〔그림 6〕 비정규 하위유형별 기업복지 적용률 증가 정도(2008. 3, 전년동월대비)



주: ( )안은 2008년 현재 퇴직금 보험적용률.

자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」.

또한 단기고용, 시간제, 일일근로는 비중도 늘었을 뿐만 아니라 임금격차도 오히려 커져서 비정규직 중에서도 사각지대를 이루고 있다. 문제는 이들이 사회보험이나 기업복지에서도 배제되고 있는지 여부이다.

사회보험 적용률은 반복갱신을 제외한 거의 모든 고용형태에서 높아졌고 기업복지 수준도 일부를 제외하면 부분적으로 개선되었다(그림 5, 그림 6 참조). 그런데 단기고용, 시간제, 특고고용형태 그리고 일일근로는 적용률 자체가 10%를 채 넘지 못하고 있으며, 용역 역시 파견에 비해 적용률이 낮다. 또한 개선 정도도 파견이나 기간제에 비해 높지 않다.

결국 비정규입법의 주요 대상이 된 기간제 및 파견에서는 개선 효과가 있으나 여타 근로형태에서는 그 효과가 크지 않으며 단기고용, 시간제, 일일근로 등 사각지대가 좀더 뚜렷해졌다 하겠다. 비정규입법의 빛과 그림자가 최근 노동쟁의를 지속시키는 중요한 요인 중의 하나일 것으로 추정된다. 그렇다면 비정규입법 효과가 제한적인 이유는 무엇일까? 물론 1년밖에 되지 않았다는 점에서 좀더 지켜보아야 하지만 향후 대책마련을 위해서도 원인분석이 필요하다.

## IV. 비정규입법 효과가 제한적인 이유

### 1. 입법의 내용 및 적용상의 문제점

비정규입법 자체의 한계는 입법 시행 이전부터 지적된 바 있다. 첫째, 차별시정제도의 취약점인데 ① 차별시정대상에서 간접고용이 포함되지 않으며, ② 차별시정 주체가 개별 노동자로 제한되고, ③ 차별시정의 비교대상이 사업장으로 한정된 것 등이 그것이다. 때문에 2008년 5월 현재 노동위원회에 접수된 차별시정 사건이 816건, 신청자 2,818명으로 전체 대상 근로자의 1%가 채 안된다는 사실에 주목할 필요가 있다.

또한 노동부 설문조사(2008)에 따르면 불합리한 차별적 처우를 받는다고 응답한 노동자는 37.7%인데 차별시정 신청의향이 있는 경우는 18.1% 수준이다. 미신청 사유는 불이익 우려가 32.7%, 사업주가 불이행할 것이다 27%, 시간과 비용문제 8.9%로 개별적 신청의 어려움을 보여준다.

둘째, 불법파견 및 간접고용에 대한 대책이 미흡하다는 사실 역시 일찌감치 제기되었다. 또한 비정규입법과 더불어 실시된 공공부문 비정규 대책에서도 간접고용 문제가 다루어지지 않은 것은 아쉬움으로 남는다.

셋째, 시간제 및 일일근로 등은 비정규입법만으로 해결할 수 있는 문제가 아닌데도 노사정 모두가 입법에만 매달린 것 역시 주요한 한계이다. 게다가 비정규입법이 시행된 지 반년도 채 안되어 기간제 사용기간 확대나 파견업종 전면 허용문제가 제기되어 비정규입법의 안정적 시행 및 비정규 남용을 자제하는 관행을 형성하기 어려웠다는 지적에도 귀를 기울일 필요가 있다.

### 2. 노동시장 변화와 입법간의 불일치

기업별 정규고용 및 직접고용, 내부자 노동시장이 줄어들고 초기기업별 다면적 고용(간접고용), 외부자 노동시장이 증가하는 등 노동시장의 변화가 이루어지고 있음에도 비정규입법은 여전히 전자에 초점이 맞추어져 있다는 것 역시 비정규입법의 적용을 어렵게 한다.

이와 같은 노동시장의 변화는 1996년부터 2006년까지 1,000인 이상 대기업의 종업원수 39.9% 감소, 300인 이상 16.2% 감소에서 확인된다. 반면 10~49명 기업의 종업원수는 24.4% 증가하여 가장 큰 폭의 증가율을 보였으며 10인 미만 기업 종업원수가 차지하는

〈표 3〉 교섭구조가 임금에 미치는 효과(1970~2000)

	임금비중	소득불평등	청년상대소득	고령상대소득	여성상대소득
노조조직률	-0.0002	-0.0088··	0.0018··	-0.0007	-0.0004
협약적용률	-0.0007	-0.0052	0.0012··	0.0003	0.0027··
교섭-조정 집중	0.0030	-0.1747··	-0.0120 ·	0.0324 ·	-0.0178 ·

자료 : OECD Employment Outlook, 2004.

비중이 43.3%이다. 또한 외주화의 활성화, 중소기업의 기반 약화도 노동시장 변화의 또 다른 지표이다. 게다가 저임금 근로자가 2001년 22.6%에서 2006년 25.8%로 증가하고 정규직의 19%, 비정규직의 38.3%가 저임금 근로자라는 사실 역시 직접고용, 내부자 노동시장의 축소를 의미한다.

### 3. 노동조합 전략과 기업별 노사관계 시스템의 문제점

비정규입법을 강하게 반대하였던 민주노총의 경우에도 정규직 전환을 목표로 기간제 사용사유제한을 제기하는 것 이상의 구체적 대안을 가지지 못하였다. 또한 기간제 사용사유제한을 할 경우 간접고용 및 취약근로자가 더 늘어날 가능성도 배제하기 어렵다. 물론 민주노총 및 한국노총 산하 산별노조와 기업별 노조에서 정규직 전환과 차별시정을 위한 노력이 있었다. 하지만 2007년 현재 조직률 10.3%(정규 16.5%, 비정규 5.1%)의 기업별 노사관계 시스템에서는 그와 같은 노력이 무노조 혹은 간접고용 사업장으로까지 확산되는 것을 가로막는다.

더군다나 기업별 노사관계 시스템은 비정규입법의 준수 및 이행을 위한 노사의 자율적 능력을 약화시키고 노사에 의해 조율되기 어려운 광범위한 사각지대를 형성할 뿐만 아니라 소득불평등을 확대시키는 효과가 있다.

OECD 2004년 보고서에 따르면 단체협약 적용률이 넓고 노조조직률이 높으며 교섭 및 조정의 집중정도가 높으면 소득불평등이 완화되고 특히 협약적용률은 청년, 고령자 그리고 여성의 상대소득을 개선시킨다. 따라서 기업별 노사관계 시스템은 제도 외부에 광범위한 사각지대를 방치할 가능성이 있는 것이다.

### 4. 기업과 정부의 전략상의 문제점

사용자측은 법시행 이전부터 인건비 절감 및 고용조절을 목적으로 한 사내하도급과 다양한 비정규직 활용을 선호했다. 소위 Low Road형 인력관리 및 노사관계 전략을 채택했을 가능성이 높은 것이다(은수미, 2008a; 김동배 외 2005, 김동배 · 이인재, 2007). 2003

년 한국노동연구원 사업체패널 실태조사 결과 기업의 68.8%가 정규직 구조조정을 하며 동시에 62.6%가 기간제 등 직접고용 비정규직을 활용한다는 사실이 단적인 예이다.

Low Road형 전략은 외부노동시장에 의존하는 간접적 노무관리 및 시장형 인력관리, 인건비 절감(수량적 유연화) 등을 특징으로 한다는 점에서 내부노동시장 형성에 주목하는 High Road형 전략과 근본적인 차이가 있다. 또한 전자의 경우 인사노무관리가 관리 전문가나 단순전달자 혹은 규제자에 머무르는 문제점을 낳는다. 이와 같은 전략은 비정규입법과 갈등을 겪을 가능성이 있고 개별 기업의 이해를 넘어선 업종, 산업 그리고 전국적 수준에서의 인력관리 및 노사관계 전략의 형성을 가로막는다.

또한 정부의 대응에도 아쉬움이 있다. 그동안 정부는 5차례에 걸쳐 비정규입법 효과에 대한 모니터링을 하였다. 하지만 이와 같은 노력이 노사의 자율적 모니터링을 촉구하고 비정규 문제해결을 위한 공동기구의 형성으로까지 확대되었다면 입법 효과가 좀 더 컸을 가능성이 있다. 특히 대기업 및 공기업은 사회적 책임의 측면에서, 그리고 노동조합은 연대주의적 측면에서 법준수 및 문제점 보완을 위한 공동의 혹은 각각의 모니터링을 수행하고 대책을 마련하려는 노력을 하도록 정부의 주도적 개입이 필요하였다.

게다가 노동부와 지식경제부 모두 비정규입법을 규제완화 대책에 포함시킴으로써 비정규입법의 원래의 목적과 배치되는 것이 아닌가라는 우려를 낳았다. 또한 비정규 장기쟁의 사업장이 늘어나고 있음에도 노사자율과 법치의 원칙을 지나치게 고수하는 등 정규고용 중심의 노사관계를 비정규에 그대로 적용하여 입법 이외의 방식으로 비정규 문제를 해결할 수 있는 여지가 적었다.

## 5. 사회보장 시스템의 한계와 접근방식의 문제점

한국은 고용을 통한 복지, 그 중에서도 기업복지 및 개별적 기여에 입각한 사회보험 제도를 갖고 있다. 이것은 정규고용 특히 내부자 노동시장에 장기고용된 사람들에게 유리하다. 하지만 비정규직 및 저임금 근로자의 확산 등 외부자 노동시장에 존재하는 노동자들은 이 제도로부터 배제될 수밖에 없다. 비정규직의 기업복지 및 사회보험 적용률이 낮은 이유도 바로 여기에 있다.

게다가 최근에는 고용 및 취업형태가 매우 다양해져 근로자성이 논란이 되며 비공식 부문 역시 그 비중이 높다. 특수고용형태 근로자에 대한 산재보험 적용문제나 최근 화물연대 소속 차주들의 노동3권이 쟁점이 된 것이 그 예이다. 하지만 기존의 제도는 점차 다양해지는 고용형태를 포괄하기 어려워 사각지대를 오히려 양산할 가능성이 있다.

또한 비정규 문제는 인권 특히 노동권의 문제이기도 하지만 그것으로만 한정되지 않는다. 산업구조 변화, 노동시장의 변화, 중소기업 기반약화 및 내수시장 위축, 청년실업

및 교육서열화 등 한국 사회의 급격한 변화의 반영이자 구조적 문제이다. 성장이 곧 고용이고 고용이 곧 복지였던 과거의 패러다임이 더 이상 작동하기 어렵다는 사실을 드러내는 지표이다. 따라서 입법 이외에 보다 근본적이고 장기적인 대응전략이 필요한데 주로 인권이나 보호의 측면만이 강조된 것 역시 문제해결을 어렵게 하는 요인이다.

## V. 결론 : 정책적 대응방향

지금까지 비정규입법 효과를 둘러싼 몇 가지 쟁점을 살펴보았다. 분석결과에 따르면 첫째, 일자리의 양에 영향을 미치는 것은 경기동향이며 최근 일자리 감소는 경기불안정에 따라 중소기업사업장을 중심으로 정규 임시직을 줄인 효과이다.

둘째, 비정규입법의 효과는 일자리의 질에서 찾아야 하며 이와 관련해서는 긍정성과 부정성이 모두 나타났다. 비정규직의 규모 감소와 기간제 등 일부 비정규직의 정규직 전환은 비정규입법의 긍정적 효과라고 할 수 있으며, 이 결과 전체 임금근로자의 고용지위는 부분적으로 개선되고 일자리가 늘어나면 비정규직부터 늘어나는 ‘아래를 향한 경쟁’은 일단 저지되었다. 그러나 단기고용, 일일, 시간제, 용역 등이 증가하고 용역이나 파견을 제외하면 임금격차 완화효과가 뚜렷하지 않다. 물론 복지효과는 나타났다지만 단기고용, 일일, 시간제, 특수고용 등에서의 복지수준이 10% 이하인 현상을 개선하기에는 역부족이라고 할 수 있다.

셋째, 비정규입법 효과가 제한적인 이유는 ①비정규입법 자체의 한계, ②노동시장 변화와 입법간의 불일치, ③노동조합의 전략과 기업별 노사관계 시스템의 문제점, ④기업의 전략과 정부대응의 문제점, ⑤사회보장 시스템의 한계와 접근방식의 문제점 등으로 나뉜다.

올해 7월 1일부터 차별시정제도가 100인 이상 사업장에 적용되며 2009년 7월 1일은 100인 이하 사업장으로 확대된다. 또한 2009년은 기간제 2년 사용시 정규직 전환이 전면화되는 시기이다. 100인 미만 사업장에 비정규 근로자의 대다수가 존재하며 이들 사업장의 사용자측은 비정규직 입법에 관해 잘 모르거나 준수할 여력이 없는 경우도 있다. 따라서 향후 비정규입법이 안정적으로 시행되고 비정규 문제가 해결되기 위해서는 비정규입법 시행에서 나타나는 문제점을 보완할 뿐만 아니라 비정규 문제에 대한 근원적인 대책이 제시될 필요가 있다.

## 1. 중단기 전략

비정규입법의 준수 및 문제점 보완을 위한 다양한 방식의 모니터링이 필요하며 가급적 노사가 함께 할 수 있도록 적극적으로 권장해야 할 것이다.

또한 ‘차별해소’에 초점을 맞추되 대기업 및 공기업은 지속적인 정규직 전환 프로그램을 안착시키고 인사노무관리 관행의 변화에 주력해야 한다. 이를 위해서는 ① 차별시정제도를 개선하고, ② 대중소기업 불공정 거래를 해소하며, ③ 초기업별 노사관계 시스템의 정착을 통해 내부자-외부자간의 격차를 완화할 필요가 있다. ④ 또한 일부 근로형태에 대한 복지수혜율을 획기적으로 높이기 위한 사회보험 면세혜택 및 사회보험 관련 법제도의 개정이 이루어져야 하고, ⑤ 고용의 질과 공공서비스의 질 개선을 위한 공기업 혁신 노력과 대기업의 사회적 책임 강화노력이 필요하며, ⑥ 중소기업에서의 차별시정 및 정규직 전환을 위한 다양한 지원책이 모색되어야 한다.

‘간접고용’에 대한 대책 역시 시급한데 ① 간접고용을 차별시정 대상에 포함시키고, ② 이에 대해 원하청이 연대책임을 지며, ③ 간접고용 및 저임금 노동시장에 대한 실태 파악을 해야 한다.

## 2. 중장기 전략

비정규 문제는 비정규입법만으로 해결될 수 없다. 또한 비정규 문제는 ‘비정규-비임금 근로(자영업)-비경합’의 3비 삼각형의 형성 및 이를 통한 저임금근로의 양산과 긴밀한 연관이 있다. 더불어 3비 삼각형의 형성은 성장이 곧 고용이고 고용이 곧 복지였던 선순환 구조가 더 이상 작동하지 않는다는 사실을 의미한다. 따라서 3비 삼각형을 없애고 성장=고용=복지의 새로운 선순환 구조를 만드는 것이 중장기 전략의 핵심이어야 한다.

〈표 4〉 중장기 전략 프로그램

목적	3비 삼각형 탈피->고용을 매개로 한 선순환구조 형성
성장의 초점	- 중소기업 육성전략 ① 대중소기업간 불공정거래 해소, ② 내수시장에 대한 강력한 독과점규제, ③ 다단계구조의 해소, ④ 사회적기업의 확산, ⑤ 새로운 지역모델의 형성
고용의 초점	- 고용의 질 개선 ① 공공성 지표에 기초한 공공부문 구조개혁, ② 대기업의 사회적 책임강화와 정규직 전환 프로그램 개발, ③ 엄격하고 광범위한 차별시정제도, ④ 직업훈련-고용연계시스템의 강화, ⑤ 고용안정을 전제로 한 임금유연화 전략
복지의 초점	- 사회보장으로서의 전환 ① 기업복지에서 사회보험으로의 이동, ② 업종·산업별 복지시스템 구축 ③ 기여에 의한 복지시스템의 개선 ④ 사회보장서비스 전달체계의 개혁

비정규 문제는 한국 사회가 새로운 전환기를 맞고 있다는 사실을 의미한다. 정규, 완전고용으로 되돌아갈 수 없다면 ‘결함있는 고용’, ‘차별받는 고용’에서 말 그대로 ‘다양한 고용’으로 나아갈 수 있는 길이 모색되어야 한다. 이를 위해서는 시간을 두고 비정규입법을 보완·개정해야 할 뿐만 아니라 고용전략에 대한 근본적인 재검토가 필요할 것이다. **KLI**

### <참고문헌>

- 노동부(2008), 『비정규입법 시행상황 평가-기업체 설문조사를 중심으로』.
- 김동배·박우성·박호환·이영면(2005), 『임금체계와 결정방식』, 한국노동연구원.
- 김동배·이인재(2007), 「기간제 근로자의 인사관리의 영향요인과 효과」, 『노동정책연구』 7(3).
- 이병희·정성미(2008), 「2008년 3월 비정규직 규모와 구성 변화-2008년 3월 경제활동인구 부가조사를 이용하여」, 『노동리뷰』 42.
- 은수미(2008a), 「원청의 노사관계전략-제조업 사내하청을 중심으로」, 서울대노동법포럼 발표문.
- \_\_\_\_\_(2008b), 「비정규입법 시행효과 및 정책적 대응방향」, 한국노총 비정규입법평가 국회토론회 발표문.
- 한국노동연구원(2008), 「2008년 3월 경제활동인구 부가조사 분석결과」.



# 사회적 기업 창출 및 육성을 위한 과제

박 찬 임\*

## I. 사회적 기업의 발달 배경

우리 사회에 사회적 기업과 관련한 논의가 시작된 것은 외환위기와 이로 인한 대량실업이 발생하였던 1990년대 말이다. 당시 실업을 극복하기 위한 여러 방안을 검토·논의하면서 유럽의 사회적 일자리, 사회적 기업의 개념이 소개되었다. 이 개념은 당시 긴급구호 형태로 저소득 실업자에게 현금이 지급되었던 공공근로사업의 일자리 성격을 규정하였고, 자활사업의 사업내용과 조직형태에 영향을 미치게 되었다.

외환위기를 어느 정도 극복한 2000년대 초반 이후 사회적 일자리 및 사회적 기업에 대한 논의는 그 범위가 확장되어 산업구조 변화 및 일자리 창출과 연계되어 진행되었다. 즉, 앞으로 증가할 사회서비스 수요에 대비하기 위해서는 사회적 일자리 및 사회적 기업의 육성이 필요하고, 이들 사회적 일자리 및 사회적 기업은 지역사회 내에서 지역사회가 필요로 하는 서비스를 지역사회민을 고용하여 제공하는 구조로서, 지역사회 내 고용창출에 기여한다는 것이다. 이제 사회적 일자리 및 사회적 기업은 고용창출 및 산업구조 변화에 대한 대응의 관점에서 논의되게 되었다. 이후 사회적 일자리 및 사회적 기업의 육성은 노동정책의 주요 이슈의 하나가 되었고, 노동부에서는 2003년부터 사회적 일자리 사업을 실시하기에 이르렀다.

사회적 일자리 사업의 궁극적인 목표는 사회적 기업으로 발전하여 자립하는 것, 즉 사회서비스 분야에서 안정적인 고용이 창출되는 것이었지만, 현실에서는 그렇게 나타나지 않았다. 사회적 일자리 사업은 신규고용에 대하여 정부가 전액 인건비를 지원하는 형식이었기 때문에 정부의 재정지원이 끊길 경우 사업이 지속되기 어려운 구조라는 지

\* 한국노동연구원 연구위원(cpark@kli.re.kr).

적이 지속적으로 제기되었다. 이와 같은 상황 속에서 정부는 사업의 지속성을 담보하기 위해서는 ‘사회적 일자리’라는 일자리 사업으로 추진하기보다는 ‘사회적 기업’을 육성하는 것이 바람직하겠다는 판단에 이르게 된다. 그리고 2007년 1월 사회적 기업 육성법을 제정하고 같은 해 6월과 7월 시행령과 시행규칙을 제정하며, 그 해 10월 36개의 사회적 기업을 1차로 인증한 이후 2008년 5월 현재 3차에 걸쳐 총 84개의 사회적 기업을 인증하게 된다. 그리고 향후 2012년까지 1,000개의 사회적 기업을 육성하는 것을 목표로 하고 있다.

이러한 일련의 과정은 한국의 사회적 기업이 처한 상황을 규정하고 있는데, 이를 살펴보면 다음과 같다. 우선, 처음 사회적 기업에 대한 논의는 민간의 시민단체 및 연구자들에서 출발하였지만 이후 주도적인 추진과정은 정부에서 맡아 매우 급속히 이루어졌으며, 양적인 확장이 과제의 하나로 설정되었다. 둘째, 사회적 기업은 산업구조 변화에 대한 대응과 일자리 창출이라는 측면에서 노동부가 주도적으로 관장하고 재정지원하고 있는데, 이들 기업이 속한 주된 산업분야는 보건복지부의 소관사항인 사회서비스업으로서, 제도와 업무내용의 규제에서 두 부서에 걸쳐있을 수 있다. 셋째, 지역사회 내에서 고용이 창출되는 것은 사회적 기업이 발달한 결과로서 나타나는 것인데, 일자리 창출을 주된 목적으로 삼아서 사회적 기업 육성의 수치적인 목표치가 제시되고 있다. 이상과 같은 상황은 한국 사회적 기업의 발달을 논할 때 고려해야 할 기본적인 전제가 되는 것으로 볼 수 있다.

## II. 사회적 기업의 개념

### 1. 사회적 기업이란 무엇인가?

사회적 기업이라는 개념은 유럽에서 1970년대 처음 등장하여 1990년 이후 발전하기 시작한 것으로서, 사회적 기업은 기존의 복지제도, 사회제도가 해결하지 못하고 있는 사회문제를 해결하기 위한 시도 속에서 발전되어 오고 그 영역을 넓혀왔다. 여성 취업률의 증가, 이혼, 재혼, 편부모 가정 등 가족구조의 불안정화, 인구고령화 등은 현대사회에서 나타나는 공통적인 현상으로서, 보육이나 노인보호에 대한 수요를 증가시키는 동시에 이러한 보호서비스에 대한 가족의 능력을 잠식하게 된다. 또한 1970년대 중반 이후 세계 경기의 하락과 함께 등장한 만성실업으로 인하여 완전고용과 평등을 약속하던 케인즈안 복지국가의 유효성에 대하여 의문이 제기되었다. 이는 복지국가 위기론으로 발

전하여 국가가 사회서비스를 제공하는 것에 대한 정당성에 의문을 제기하고, 국가부문의 확장을 막았다. 이러한 상황 속에서 새로 등장하는 여러 문제를 해결하기 위한 대안의 하나로 사회적 기업이 등장하게 되었다.

이탈리아와 같이 노령인구의 비중은 높지만 기존 복지구조가 현금복지 위주로 되어 있는 국가의 경우, 가족이나 국가 등 기존 어떠한 사회제도도 인구고령화로 인한 서비스 수요의 증가를 대처하기 어렵다. 또한 영국과 같이 국가부문이 큰 경우는 복지국가 위기론이 등장하면서 기존에 국가부문에서 제공하고 있던 서비스에 대하여 민영화의 압력이 커지게 된다. 이 때 서비스를 제공할 수 있는 공신력 있는 집단이 필요해지는데, 사회적 기업은 바로 이러한 요구로 발전하게 된다. 덧붙여 유럽 전역에 장기실업이 지속적으로 만연하게 되면서, 지역사회 차원에서 이들을 해결할 수 있는 기제가 필요해지는데 이 때 사회적 기업에 그 역할이 주어지는 것이다.

사회적 기업은 ‘사회적’이라는 단어와 ‘기업’이라는 단어로 이루어진 합성어로, 유료로 재화나 서비스를 제공하는 경제활동을 하는 조직(‘기업’의 특성)이지만, 규범적 측면에서 보자면 공익적인 성격이 강하고 개인의 창의성 이상으로 집단의 연대성이 중요한 기능원칙이 되는(‘사회적’의 의미) 기업을 말한다. 즉, 민간부문 특히 시장부문에서 활동하지만 기존의 자본주의 시장부문에서 볼 수 있었던 기업의 모습과는 차별화되는 ‘새로운’ 특성(공익추구와 이윤의 제한적 분배)을 가진 기업이라는 것이다. 사회적 기업은 완전히 고정된 어떤 실체를 가리키는 말이 아니라 각국의 상황에 따라서 그 형태가 다양하게 나타나고 있으며, 완전히 고정된 어떤 실체를 가리키는 말은 아니다. 또한 각국의 상황에 따라서 그 발전의 동력도 다양하게 나타나고 있다.

다음은 사회적 기업의 특성에 대하여 살펴보기로 한다. 사회적 기업의 가장 큰 특성은 ‘기업’의 성격과 ‘사회적’ 성격을 모두 가졌다는 점이다. Defourmy는 사회적 기업의 특성에 대하여 다음과 같이 정리하고 있다. 우선 ‘기업’으로서의 특성을 살펴보면, 첫째, 재화를 생산하거나 서비스를 공급·판매하는 일을 직접 하고 있고, 둘째, 높은 수준의 자율성(정부나 사기업의 직접적인 지배를 받지 않음)을 가지고 있으며, 셋째, 상당한 수준의 경제적 위험(경영부실시 퇴출 가능함)을 감수하고 활동하고 있고, 넷째, 일정수준 이상의 유급노동을 포함(자원봉사나 기부금을 받을 수 있지만, 일정수준 이상의 유급노동자가 생산활동에 참여한다는 의미임)하고 있다. 이 때 ‘기업’이라는 말은 ‘전통적 의미’의 법적인 기업을 의미하는 것이 아니라 ‘생산적’이라는 활동의 특성을 나타내는 말로 이해해야 하고, 구체적으로 나타나는 형태는 협동조합, 상호부조조직, 자발적인 결사체, 민간 영리기업 등으로 다양할 수 있다고 한다.

또한 ‘사회적’ 성격을 가진 기업으로서의 사회적 기업의 특성은 다음과 같다. 첫째, 지역사회 혹은 특정 인구집단에 봉사하는 것을 주요 목적으로 명시적으로 밝히고 있고,

둘째, 시민들에 의해서 자발적으로 등장하며, 셋째, 의사결정권이 자본소유권에 기반하지 않고, 넷째, 조직의 활동에 의해 영향을 받는 사람들도 의사결정에 참여한다, 즉, 민주적 경영으로 경제활동을 통하여 지역수준의 민주주의를 심화시킨다. 다섯째, 비영리 혹은 제한적인 이윤 배분만을 한다.

## 2. 사회적 기업의 발달을 통해 기대할 수 있는 점

사회적 기업의 발달을 통해서 기대할 수 있는 점은 다음과 같다. 첫째로 적절한 가격에 적절한 수준의 사회서비스를 제공받을 수 있다. 사회적 기업은 기부, 자원봉사, 정부 지원 등의 시장소득 이외의 지원을 받을 수 있어서 일정수준 이상의 재분배적 기능을 가질 수 있기 때문에 가진 돈에 따라서 제공받는 서비스의 질이 양극화되는 시장의 단점을 해소할 수 있다. 또한 사회적 기업이 재분배적이라는 것을 지역사회가 인식하게 되면, 사회적 기업에 대한 사회적 평판이 좋아지고 이는 다시 신뢰관계를 구축하여 사회적 기업의 매출 향상으로 이어질 수 있을 것이다.

둘째로 사회적 기업은 소비자 만족과 양질의 일자리 창출이 가능하다. 사회적 기업은 이윤 최대화가 목적이 아니기 때문에 비록 수익이 낮다 하더라도 지역사회가 필요로 하는 서비스를 제공할 수 있으며, 시장에서보다 일자리보다 양질의 일자리를 제공할 수 있다.

셋째로 사회적 기업은 지역사회의 요구에 민감하게 반응하는 지역사회 맞춤형 서비스를 제공할 수 있다. 사회적 기업은 지역사회 내에서 활동하고 지역사회 주민을 직원 및 자원봉사자로 활용하기 때문에 지역사회의 욕구를 잘 알 수 있다. 따라서 국가가 미처 인식하지 못한 서비스 수요를 발굴하여 그 지역의 상황에 적절한 서비스를 제공할 수 있다. 또한 사회적 기업은 비교적 소규모이고 기부나 자원봉사를 동원할 수 있기 때문에 서비스를 기획하거나 증가·감소시키는 데 대한 비용이 적게 들고, 지역사회의 서비스 수요에 따라서 서비스를 조정하는 것이 용이하다. 따라서 시범적이고 미래지향적인 서비스를 시험해 볼 수 있다.

넷째로 사회적 기업은 지역사회의 발전에 기여할 수 있다. 사회적 기업은 지역사회 내에서 발생한 수요를 그 지역의 사회적 기업(근로자)이 해결하는 구조를 가졌기 때문에 사회적 기업의 성장을 통해서 지역사회의 고용을 늘릴 수 있다. 사회적 기업이 제공하는 사회서비스를 이용하여 여성이 가정에서의 보호노동에서 벗어나서 일자리를 갖는 것이 가능해질 수 있으며, 사회통합형 사회적 기업의 경우 시장에서 일자리를 얻기 지극히 곤란한 사람을 고용함으로써 순일자리 창출을 이룰 수 있다.

다섯째로 사회적 기업은 사회적 결속을 이루고 사회적 자본을 창출할 수 있다. 사회

적 기업은 특정 집단의 문제를 해결하거나 완화하는 데 기여하고 한계집단에게 높은 임금을 주면서 노동시장에 통합시키는 것을 선호하는데, 이러한 경향은 다시 생활조건의 향상, 지역사회의 복지 향상, 사회통합의 수준의 향상에 기여하게 된다. 사회적 기업은 자원봉사와 사용자 참여의 촉진을 통하여 연대성과 상호부조를 발전시키고 신뢰를 확산시키며 사회적 문제의 해결에 시민의 참여를 촉진함으로써 사회적 자본의 창출에 기여할 수 있다.

여섯째로 사회적 기업은 기업의 사회적 책임성과 윤리성을 제고할 수 있다. 사회적 기업이 발달하면 일반 시민들이 기업에 대한 윤리적 기대수준이 높아지게 된다. 예를 들면 사회적 기업은 친환경적 작업내용을 통하여 시민들의 기업의 환경적 책임에 대한 기대수준을 높일 수 있고, 사회공정거래, 착한 소비 등을 통하여 새로운 윤리 기준을 만들어 갈 수 있다.

### Ⅲ. 한국사회와 사회적 기업의 필요성

#### 1. 사회적 위험의 변화와 복지서비스 수요의 증가

현재 한국사회에는 사회서비스와 관련하여 새로운 사회적 위험이 나타나고 있으며, 이에 대응하기 위해서는 새로운 사회정책이 필요하다. 그간의 사회정책은 남성 부양자와 여성 보호제공자, 그리고 자녀와 노부부로 구성된 표준적인 가족이 있으며 잘 기능한다는 가정 속에서 정책의 설계가 이루어졌다. 그러나 이제 현실은 이러한 가정과 다르게 나타나고 있다. 이를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 과거의 표준적인 가족의 형태는 점차 감소하고 있으며 다양한 형태의 가족이 증가하고 있다. 이혼율이 급격히 증가하면서 한 부모가정이 늘어나고 있고, 다시 재결합하는 재혼가정도 증가하고 있으며, 농촌을 중심으로 국제결혼이 증가하면서 다문화가정(결혼이민자 가정) 또한 증가추세이다. 이와 더불어 여성의 취업이 늘어나고 사회적 인식이 변화하면서, 여성이 과거와 같은 보호서비스를 제공하리라는 기대를 하기는 어려워졌다. 또한 이혼 및 재혼가정, 다문화 가정 등은 과거의 표준적인 가족과는 다른 새로운 서비스를 필요로 하게 된다.

둘째, 고령화 사회가 급속히 도래하고 있으며, 노인 단독가구 또한 증가하고 있다. 출산과업이라 불릴 수 있을 만큼의 급격한 출산을 감소와 평균수명의 증가가 복합적으로 작용하여 인구구조가 급속히 고령화되고 있다. 1970년 3.1%에 불과하던 65세 이상 인구

의 비율은 1990년 5.1%, 2000년 7.2%, 2006년 9.5%로 급증하는 추세이고, 1970년 18.5세였던 중위연령은 2006년 35.4세가 되었다. 노인에게 특히 문제가 되는 것은 건강과 소득 보장인데, 특히 건강은 사회서비스 수요와 깊은 관련이 있다. 65세 이상 노인의 유병률이 49.2%라는 점을 감안하면, 연령이 높아질수록 건강과 관련한 보호서비스 수요는 기하급수적으로 증가할 것이다. 여기에 1인 가구가 증가하고 있으며, 현재 1인 가구의 25% 정도가 65세 이상 가구이며, 이러한 추세는 앞으로 더 증가할 것이라는 것이다. 더욱이 고령화의 속도를 감안하면,<sup>1)</sup> 우리 사회의 노인대상 사회서비스 수요는 말 그대로 폭증될 것이다.

## 2. 서비스 공급의 시장화와 사회서비스 일자리의 질

그간 우리나라에서 국가가 재정부담을 하여 사회서비스를 제공하는 대상은 공적부조 대상자 등 극히 일부에게만 제한되었다. 따라서 공적부조 대상자가 아닌 사람이 보육, 간병과 같이 기본적인 서비스를 필요로 하면 사적부문과 시장에서 공급받아 왔다. 앞에서 논의한 사회 및 가족구조의 변화를 감안하면 가족이나 친지 등 사적부문에서 보육, 간병 등의 서비스 수요를 해결할 가능성은 점점 더 낮아지고 시장에서의 공급이 증가할 것으로 예상된다. 시장에서 보호서비스를 제공하는 경우, 경제적 능력에 따라서 제공되는 서비스의 질이 양극화되는 문제와 서비스를 제공하는 일자리의 질이 매우 낮아서 서비스 시장의 확대가 질 낮은 일자리의 양산이라는 문제로 연계될 수 있다는 문제점이 있다.

보육, 간병과 같이 거의 누구에게나 필요한 기본적인 서비스를 시장에서만 구입하도록 하면 경제적 능력에 따라서 제공받는 서비스의 질이 매우 달라질 것은 물론 꼭 필요함에도 불구하고 서비스를 제공받지 못하는 계층 또한 생길 우려가 있다. 현재 정부에서는 서비스 제공에서의 양극화를 해소하기 위한 방안의 하나로 바우처 제도를 실시하고 있다. 바우처 제도는 서비스 구매에 대한 현금 보조의 성격을 가진 것으로서, 이용자의 경제적 부담을 줄여주어서 서비스에 대한 접근성을 높이기 위하여 만들어진 제도이다.

보육, 간병 등 사회서비스 관련 일자리는 요구되는 교육과 숙련수준이 그다지 높지 않기 때문에 일자리의 문턱이 높지 않은 대신 일자리의 질은 비교적 낮다고 볼 수 있

1) 한국의 인구고령화 속도는 세계적으로 그 유례를 찾지 못할 만큼 빠를 것으로 예상된다. 현재 65세 이상 고령인구의 비율이 7%에서 14%로 증가하는 데에는 19년, 14%에서 20%로 증가하는 데에는 7년이 걸릴 것으로 추정되는바, 앞으로 18년 후인 2026년이 되면 한국사회는 초고령사회에 접어들 것으로 예상된다.

다.2) 더욱이 서비스의 공급 행위가 유아원, 병원, 요양원 등 공식적인 조직체에서 뿐만 아니라 개별 가정 등 비공식 부문에서 이루어지고 있는 경우가 많은데, 고용계약이 이루어지지 않는 비공식 부문에서 일하게 되면 근로자로 인정되지 않아서 근로기준법의 적용을 받지 못하고, 근로자로서 사회보험에 적용되는 것이 아니기 때문에 산재 등이 발생한 경우에도 아무런 보상을 받을 수 없는 경우가 많다. 직업알선업체를 통하여 개별 가정에 소개되는 산모도우미, 베이비시터, 파출부, 간병인 등이 이에 속한다.

최근 시도되는 바우처 방식의 경우도 일자리 질에 대한 논란에서 자유롭지 않다. 바우처 제도에 서비스를 제공하는 사람들 중 상당수가 호출근로로 일하고 있다는 연구보고가 있다. 이는 바우처 제도는 클라이언트의 서비스 접근성만 높일 뿐 일자리 질의 개선에는 아무런 도움도 주지 못하는 제도로서, 바우처 제도의 증가를 일자리 질의 측면에서 보면 나쁜 일자리의 증가로 생각할 수도 있다는 것을 의미한다. 이상의 논의를 요약하면, 사회서비스 일자리의 증가가 근로자로 인정받을 수조차 없는 비공식부문 일자리의 증가 혹은 호출근로와 같이 비정규 부문 일자리의 증가로 귀결되지 않기 위해서는 일자리 질에 대한 대책이 필요하다는 것이다. 그렇지 않을 경우 사회서비스 수요의 증가는 우리 사회의 모순점을 더욱 부각시키는 거대한 나쁜 일자리의 늪을 만들어낼 수 있다.3) 이렇게 된다면, 우리는 일자리 증가를 기뻐할 수 있는 것이 아니라, 일자리 증가를 걱정해야 하는 상황이 될 것이다.

이와 같은 사회경제적 상황을 고려하면, 한국의 사회적 기업 육성정책에는 사회서비스의 제공과 노동통합(양질의 일자리 창출)이라는 두 가지 목표가 동시에 있다고 볼 수 있다. 이 목표가 사회적 기업 육성을 통해서만 달성될 수 있는 것은 물론 아닐 것이다. 그러나 외국의 사례에서 사회적 기업이 이러한 목표달성에 효과가 있는 것으로 나타나고 있고 서구 복지국가에서 사회적 기업 발생의 배경이 되었던 사회경제적 상황을 우리도 경험하고 있다는 점에서, 사회적 기업 육성은 우선적인 정책 수단이 될 수 있다는 것이다.

2) 일자리의 질은 보수, 안정성, 퇴직금 및 출산휴가 등 근로조건의 적용, 사회보험 수급 등을 통해서 알 수 있다.

3) 현재 우리 사회에서 일자리의 질과 관련하여 제기되는 논제의 하나는 사회보험의 적용이 상당히 낮다는 것이다. 임금근로자의 경우 제도적으로는 전체 근로자가 수급대상이지만 실제로는 상당수의 중소기업 근로자나 비정규직 근로자가 적용에서 제외되어 있고, 비임금근로자의 경우는 제도적으로 근로자로서 적용되지 못하고 있다. 2006년을 기준으로 실제 적용률을 살펴보면, 의료보장은 수치상 전국민이 포괄되어 있지만, 노령연금 61.5%, 산재보험 75.2%, 고용보험 53.0%로 나타나고, 적용대상을 임금근로자가 아니라 취업자 전체로 바꿀 경우 각 제도의 적용률은 산재보험 50.5%, 고용보험 35.5%에 불과하다.

## IV. 사회적 기업 육성을 위한 과제

### 1. 사회적 기업 발전의 장애요인

사회적 기업 관련 사업은 법안이 통과되고 사회적 기업이 선정된 지 1년이 채 되지 않는 새로운 사업으로서, 아직까지 사업 자체의 성공여부에 대한 평가를 내리기는 어렵다. 그러나 그간의 제도 시행과정과 선정기업의 행태 및 의견 등을 종합해 보면 사회적 기업이 성공적으로 정착·시행되기 위해서는 지원체계, 인증요건 등 제도 전반에 대한 개선이 필요하다고 여겨진다.

현재의 제도 시행과정에서 특히 문제가 되는 몇 가지는 다음과 같다. 우선, 일반인은 물론 사회적 기업 인증을 신청하려거나 현재 인증된 기업까지도 사회적 기업이 무엇인가에 대한 이해가 부족하다는 점이다. 이는 사회적 기업에 대한 개념정의와 관련해서도 나타나고, 사회적 기업의 지원내용과 관련해서도 나타난다. 이는 아직까지 사회적 기업에 대한 홍보가 덜 되었고, 사회적 기업과 관련된 성공모델을 개발하지 못한 단계이기 때문에 일어나는 현상이라고 볼 수 있을 것이다.

두번째는 인증체계, 지원체계 등 제도 운영과정 전반이 아직까지 정비되지 않았다는 점이다. 인증신청 시기가 정해져 있고, 인증신청을 지원하는 기관도 서울과 부산에만 있는 등 사회적 기업 인증신청이 어려운 것과 더불어 인증과정이 단기간에 이루어져서 신청기업의 적절성을 알기 위한 조치를 행하기 어렵다. 지원체계 또한 아직 정비되었다고 보기 어렵다. 선정된 기업 중 상당수가 사회적 기업과 사회적 일자리 사업의 연계를 당연시하여 사회적 기업 선정을 곧 인건비 제공 기업으로 선정된 것으로 인식하는 경향이 있다. 이는 현재 사회적 기업으로 선정된 기관 중 많은 경우가 과거 사회적 일자리 사업을 수행하였기 때문에 나타나는 개념상의 혼란이고, 또 아직 사회적 기업에 대한 특별한 지원이 개시되지 않았기 때문에 나타나는 현상으로 볼 수 있다. 그리고 기업의 매출 확대 등에 대한 구체적인 지원책 또한 부족하다.

### 2. 지원의 기본 방향

가. 광범위한 인증을 통한 사회적 기업에 대한 인식 확산

사회적 기업의 개념이 과연 무엇인가에 대한 논의는 사회적 기업이 소개된 이후 지금



까지 지속되고 있다. 이는 특히 어떤 기업을 사회적 기업으로 인증할 것인가와 관련하여 관심의 대상이 되고 있다. 사회서비스 혹은 사회적으로 필요한 재화를 제공하는 기업인가, 아니면 취약계층이 많이 고용된 기업인가, 혹은 기업의 소유구조와 의사결정구조가 사회적(윤리적)인 기업을 말하는가. 앞에서 논의한 바와 같이 사회적 기업의 핵심은 기존의 자본주의 시장에서 볼 수 있는 것과는 다른 소유구조, 윤리, 의사결정구조 등을 가졌다는 점이다. 즉, 사회적 기업인가 아닌가를 판단하는 기본 원칙은 이윤배분의 정도, 자본소유구조, 윤리성, 의사결정구조 등이 되어야 한다는 것이다. 사회적 기업에 대한 논의와 사회적 기업 자체의 발달이 태동단계에 있는 현 시점에서 사회적 기업의 범주를 넓게 인정하는 것은 사회적 기업에 대한 인식 제고 및 확산에 도움이 될 것이다.

다만, 사회통합적 사회적 기업 중 근로자에 대한 임금을 정부가 지급하고 있는 일자리 제공형의 경우는 노동통합에 심대한 문제가 있는 것으로 확인된 중증장애인, 출소자, 약물중독자, 노숙인, 탈북자 등으로 제한하는 것이 필요하다고 여겨진다. 이 때 지원되는 임금수준은 기존의 중증장애인 고용장려금 수준을 기준으로 하되, 이미 고용장려금을 이미 지급받고 있는 중증장애인의 경우는 지원에서 제외하는 것을 생각해 볼 수 있을 것이다. 그러나 이상의 것은 개괄적인 기준으로 구체적 인정기준과 지원내용에 대해서는 앞으로 더 구체적인 연구가 필요할 것이다. 사회적 기업에서 일반적인 중고령자, 청년실업자 등 일반적인 취약계층을 고용하는 경우, 고용 자체를 ‘사회적’ 행위라고 규정한다면, 일반적인 저임·저숙련 일자리 위주로 된 기업 모두를 ‘사회적 기업’이라고 보아야 한다는 것을 의미한다. 이렇게 될 경우, 앞에서 지적한 사회적 기업의 핵심적 요소를 충족시키지 못하게 되는 경우가 많다.

#### 나. 관민협동의 상시적인 지원체계 구축을 통한 사회적 자원의 동원 최대화

사회적 기업의 성패는 지역사회의 필요에 맞는 사업을 개발하고, 지역사회 자원을 최대한 동원할 수 있는가의 여부에 따라서 달라질 수 있다. 이에 지자체와 민간단체의 적극적인 협력이 무엇보다도 중요하다. 즉, 사회적 기업의 성공을 위해서는 중앙정부, 민간, 지자체의 협력이 필요하다는 점이다. 특히 사회적 기업 인증지원업무, 예비 사회적 기업의 발굴 및 지원업무, 사회적 기업 판로개척 지원업무, 기타 사회적 기업에 대한 지원요구 및 경영상의 애로사항 해결업무 등은 지자체와 민간의 협조 없이는 추진이 상당히 어려운 업무로서 지자체와 민간의 협업을 통해서 해결하여야 할 것이다.

이 중 사회적 기업의 진단 및 컨설팅 체계는 민간의 전문성을 고려할 때 민간을 중심으로 세우는 것이 바람직할 것이다. 진단 및 컨설팅 체계에서는 우선 인증된 사회적 기업에 대한 진단을 통하여 각기 필요한 지원내용을 확정하는 일을 하여야 할 것이다. 진

단 및 컨설팅에서는 업종과 지역에 따라서 다양한 지원내용과 해법을 제시하여야 할 것이다. 그리고 현재 선정된 모든 기업에게 컨설팅이 부과되는 체제를 개선하여 집중 컨설팅을 필요로 하고 원하는 기업에게는 1년 단위의 집중 컨설팅을 실시하도록 바꾸는 것이 바람직하다고 여겨진다.

또한 사회적 기업을 지향하지만 아직 인증여건이 부족한 기업은 예비사회적 기업으로 관리하여 이들이 바람직한 사회적 기업으로 발전할 수 있도록 도와주는 것이 필요하다.

#### 다. 지원체계 체계화 및 지원내용 다각화

현재 사회적 기업이 생산하고 있는 산물은 대인서비스부터 제조업에 이르기까지 다양하고, 각 기업의 발전단계 또한 다양하게 나타나고 있다. 이렇게 각기 처한 상황이 다르기 때문에 일률적인 지원은 비효율적일 수 있다. 사회적 기업의 발전단계와 현황에 따라서 기업이 필요로 하는 지원의 내용은 달라질 수 있으므로, 실제 기업이 필요로 하고, 기업의 성장에 실질적인 도움을 줄 수 있는 다양한 지원방식과 내용이 모색될 필요가 있다. 판로개척, 경영지원, 보험료 감면, 전문인력 인건비, 자금조달, 교육훈련, 지역 개발 등 다양한 지원내용을 수립하여 이를 지원하는 것이 필요하다.

이 때 어떤 내용을 지원할 것인가는 인증 후 진단과정에서 결정되는 것이 바람직할 것이다. 즉, ‘인증 ▶ 진단 ▶ 지원’의 체계를 수립하여 인증 후 진단과정을 통하여 기업이 필요로 하는 지원내용을 확정하고 이에 대하여 집중적으로 지원하여야 한다. 구체적으로는 사회적 기업 인증을 받은 기업은 인증 후 3개월 이내 진단과정을 거치도록 하고, 진단을 통하여 기업이 필요로 하는 지원내용을 확인(컨설팅의 경우 현행처럼 모든 기업에게 행하는 것이 아니라, 이를 요구하는 기업에 한하여 1년 단위의 집중 컨설팅을 제공하도록 함)한다는 것이다. 이 부분에서 진단을 위한 표준적인 매뉴얼을 개발하는 것이 필요하다. 이 때 진단 후 지원은 1회에 걸쳐서만 되는 것이 아니라, 1차 진단이 이루어진 이후에도 기업이 필요로 하는 지원이 있을 경우 이에 대하여 의사전달을 할 수 있는 항시적인 통로는 개설되어 있어야 할 것이다.

사회적 기업에 대한 인건비 지원은 축소되고 기업의 투명성은 더 높아져야 한다. 이 때 인건비 지원 축소란 일반적인 참여자 인건비를 말하는 것으로서, 전문인력 인건비 및 참여자 관리비의 지원은 신설 또는 지속될 필요가 있다. 사회적 기업에 대하여 일자리 사업 형식으로 인건비 지급이 지속될 경우, 이는 사회적 기업이 시장에서 살아남는 것을 저해하는 요소가 될 수 있다. 근로자에 대한 인건비 지급을 받을 경우, 시장에서 자립하는 것을 목적으로 하기보다는 정부 사업의 대행자로서의 역할에 머무는 경우가

있다. 이 경우, 정부의 인건비 지원이 없어진다면 사회적 기업의 장기적인 생존은 상당히 불가능하게 될 수 있다. 사회적 기업의 참여자(직원)에 대한 인건비 지급은 노동통합이 극도로 어려운 중증장애인, 출소자, 약물중독자, 노숙인, 탈북자 등에 대한 일자리를 제공형 기업으로 한정할 필요가 있다. 그 이외의 사회적 목적을 가진 ‘사회적 기업’에 대한 인건비 지원은 관리 및 전문인력 인건비 지원에 한정되어야 할 것이다.<sup>4)</sup>

정부는 참여자 인건비 대신 사회적 기업의 근로자에 대한 사회보험료(기업주 부담분)와 퇴직적립금을 지원하는 것이 바람직하다. 사회보험료와 퇴직적립금을 지급하는 것은 인건비 지급이 갖는 정부 의존성을 방지하면서 기업의 경영부담을 덜어줄 수 있고, 일자리의 질을 높일 수 있는 확실한 방법이다. 사회적 기업에서 제공하는 일자리는 일부를 제외하면 거의 대부분 저숙련·저임의 일자리가 주를 이루고 있는데, 비슷한 일을 하는 시장 일자리의 경우, 사회보험이나 퇴직금의 수혜를 받기 어려운 경우가 대부분일 것이다. 정부가 기업주가 부담하는 사회보험료와 퇴직적립금을 지원하게 되면 사회적 기업에서 종사하는 근로자들이 사회보험과 퇴직금의 혜택을 볼 수 있게 될 것인데, 이는 유사업종 일자리 전반에 대한 모범적인 사례를 만들어낼 수 있을 것이다.

지원에 대한 논의에서 빠질 수 없는 것은 모니터링이다. 지원체계에서 모니터링까지 맡는 것을 생각해 볼 수 있겠지만, 이러한 구조는 업무의 효율성을 낮출 것이다. 지원과 모니터링을 같은 조직(사람)이 한다면, 사회적 기업은 지원조직에게 처한 상황이나 필요한 지원을 솔직하게 말하지 않을 우려가 있고, 이는 지원의 실효성마저 의심스러운 상황이 될 것이다. 따라서 모니터링 체계는 지원체계와 분리되어 만들어져야 할 것이다. 그런데 현재와 같이 시작단계에서 지원 및 모니터링 체계를 따로 두는 것은 현실적으로 어려운 일이다. 그렇다면 가장 손쉬우면서도 객관적으로 사회적 기업의 원칙이 훼손되었는지 여부를 가릴 수 있는 방법은 기업회계를 보고, 지분구조의 변화여부를 살펴보는 것일 것이다. 즉, 관리 및 전문인력 인건비, 사회보험료 등의 금전적 지원을 받기로 한 사회적 기업에게는 외부감사 수용과 지분구조 공개를 의무사항으로 하여 지원받는 기업의 투명성을 높이는 것이 필요하다. 이 때 외부감사에 필요한 비용은 정부가 지원해야 할 것이다. 비록 외부감사 비용이 일부 추가된다 하더라도, 이 비용은 모니터링을 위한 조직을 추가적으로 운영하는 비용보다는 낮게 들고, 객관성은 더 있는 방식이 될 것이다. 같은 연도에 현금을 받기 시작한 기업들(cohort) 중 현금지원을 받는 기업의 비율을 매년 순차적으로 10%씩 감소하도록 함으로써 부적절한 기업에 지원이 이루어지는 것을 막는 동시에 기업의 자생력을 키울 수 있도록 하는 등의 제한을 두는 것에 대해서도 고려해 볼 수 있다.

4) 이 경우 지원은 직원 10명 중 1명 정도일 것이다.

〈표 1〉 현금지원받는 기업수의 감소방식(예)

현금지원받고 있는 햇수	1차년도	2차년도	3차년도	4차년도	5차년도
현금지원되는 기업의 비율	100%	90%	80%	70%	60%

주: 1차년도 100%는 외감 및 지분구조 공개를 한 기업을 100으로 놓은 것임.

지원과 관련하여 논의될 또 한 사항은 일자리 사업과 사회적 기업간의 직접적이고 긴밀한 연관은 지양해야 한다는 점이다. 사회적 일자리 사업은 전형적인 인건비 지원사업으로서 앞으로 전망이 불투명한 사업이다. 이를 사회적 기업과 연관시키는 것은 사회적 기업의 다양성과 성장에 긍정적인 영향을 미치지 않을 것이다. 그러나 예비 사회적 기업이나 사회적 기업이 사회적 일자리 지원을 통하여 인건비 지원을 받고자 하는 경우, 이를 제한할 필요는 없을 것이라고 생각한다. 다만, 이 때는 해당 사회적 기업에 대한 관리 및 전문인력 인건비와 사회보험료 지원은 하지 않아야 할 것이다.

### 3. 사회적 기업 육성을 위한 추진과제

#### 가. 정부시장에서의 판로 확보

사회적 기업이 정착·발전하기 위해서는 정부의 직접적인 지원보다는 시장을 통한 수익 창출이 더 중요하다는 것은 주지의 사실이다. 정부시장은 안정적인 수익을 확보할 수 있는 가장 가능성 있는 시장 중의 하나이다. 정부의 사회서비스 관련 위탁사업,<sup>5)</sup> 정부가 재원을 조달하는 프로그램 사업, 정부의 민간 위탁사업,<sup>6)</sup> 우선구매제도 등은 정부시장의 대표적인 예일 것이다. 이러한 사업에 적극적으로 참여하여 안정적인 소득을 확보하여야 할 것이다. 관(지자체)·민 합동의 지원체계를 마련하고, 이 지원체계가 사회적 기업이 안정적인 판로를 확보할 수 있도록 도와야 할 것이다.

정부시장에서 사회적 기업의 판로를 확보하기 위해서는 공공기관의 구매 기준을 변화시키는 것이 필요하다. 공공기관의 구매는 좁은 의미의 순편익을 극대화하는 것에 그치지 않고 윤리적인 규정도 준수할 필요가 있는데, 이는 정부가 공공기관의 구매기준을 통하여 일반기업에게 지향할 바를 암묵적으로 보여주기 때문이다. 즉, 공공기관의 구매기준에 공정거래, 노동관계법 준수, 취약계층 고용, 반차별 등의 규정을 포함시켜야 할 것이다. 이렇게 되면 사회적 기업이 환경 책임, 근로기준법, 4대보험 등을 지키는 윤리

5) 정부가 위탁하고 있는 사회서비스 관련 사업인 바우처 사업(노인돌보미, 중증장애인 활동보조, 산모 신생아 도우미, 지역사회 서비스 혁신 등), 여성부 육아사업(아이돌보미), 노인장기요양보험제도 등

6) 쓰레기 처리 및 청소 등

적 기업이라는 점은 공공기관에 대한 구매 경쟁에서 큰 장점이 될 수 있다. 또한 신생 사회적 기업이 정부조달 및 공공구매계약시 참고할 수 있는 공공구매계약 및 정부조달 관련 매뉴얼(Tool Kit)을 만들어 배포하는 것이 필요하다. 매뉴얼의 내용은 조달 및 공공 구매와 관련된 정보 및 조달시장에서 사회적 기업이 가진 장점 등이 될 것이다.

이제 구매방식별로 정부시장 판로확보를 위한 과제를 살펴보면 다음과 같다.

현재 정부의 사회서비스 위탁사업에 사회적 기업의 참여는 허용되지 않고 있다. 가장 큰 이유는 사회적 기업이 대부분 사회적 일자리 사업에서 인건비를 지급받고 있는데, 인건비를 지급받고 있는 기업에게 다시 바우처를 주기는 어렵다는 것이다.<sup>7)</sup> 사회적 기업이 바우처 사업을 맡아서 하기 위해서는 현재와 같은 인건비 지원구조는 변화되어야 할 것이다. 앞에서 논의한 것과 같이 참여자에 대한 인건비 지원은 없애고 사회보험과 퇴직적립금에 대해서만 국가가 지원하며, 전문인력이나 관리인력에 대해서만 인건비를 지원하는 방식으로 구조를 변경하는 것이 필요하다. 이 경우 사회적 기업이 지원받는 전체 총내용은 현재와 큰 차이가 없으면서도, 보건복지가족부 등 국가에서 진행하고 있는 사회서비스 시장에 참여하여 안정적인 수익기반을 확보할 수 있을 것이다.

우선구매제도가 실효성을 가질 수 있도록 하여야 한다. 우리나라의 우선구매제도는 총 35개인데, 사회적 기업의 산물은 우선구매의 의무조항이 아니다. 사회적 기업 제품의 우선구매를 위해서는 사회적 기업의 제품이 중소기업청의 공공구매계획 작성대상이 될 수 있도록 하는 것이 가장 현실적인 방법일 것이다.<sup>8)</sup> 이를 위해서는 우선 산물을 생산 해내는 사회적 기업이 중소기업으로 인정받도록 하는 과정이 필요할 것이다. 또한 인지도가 낮은 사회적 기업은 공공기관과의 거래 경력이 있다면 다른 입찰에서 유리한 위치를 가질 수 있지만, 공공기관과의 최초 거래 경력을 쌓는 것이 어렵다는 점을 감안하여 노동부와 관련된 구매부터 늘려나가도록 노동부 차원의 노력이 경주되어야 할 것이다.

중소기업자간 제한경쟁, 지명경쟁 입찰제도에 사회적 기업에서 생산하는 서비스를 포함하도록 추진하는 것이 필요하다. 현재, 공공기관의 장이 중소기업청장이 지정한 제품을 구매하는 경우에는 특별한 사유가 없는 한 “중소기업자간의 경쟁입찰(제한경쟁, 지명경쟁)”을 통해 구매토록 하는 제도를 시행 중이다.<sup>9)</sup>

7) 자활근로, 복지관 등 국가나 지자체로부터 임금의 전부 또는 일부를 직접 지원받는 근로자는 바우처 사업에 참여할 수 없도록 되어 있다.

8) 현재 중소기업제품, 기술개발제품, 여성기업제품이 구매계획 작성대상이다.

9) 중소기업청장이 지정한 제품의 경우에는 대기업 등이 참여할 수 있는 “일반경쟁 입찰”방식이 아닌 중소기업만을 대상으로 하는 우선 경쟁방식이다(중소기업자간 경쟁제품은 중소기업청장이 지정하고 있으며, 현재 220여개가 지정되어 있고 제조업 상품이 대부분임). 현재 이 제도는 다수 중소기업의 육성을 목적으로 하는 만큼 첫째, 당해 제품을 생산하는 중소기업이 10개 이상이고, 둘째, 공공구매 소요량이 연간 5억원 이상일 것을 최소한으로 요구하고 있으나 실제 지정과정에서는 중소기업중

현 사회적 기업 육성법을 보면 ‘수의계약’ 관련 조항이 없다. 수의계약을 할 수 있다는 조항이 없을 경우 조달계약 담당자들과 수의계약을 하기는 현실적으로 어려운 실정이다. 따라서 법에 수의계약 관련 조항을 넣고, 지방자치단체 사회적 기업 육성조례에도 사회적 기업의 조달에 대한 조항을 포함시키는 것이 필요하다.

또한 정부의 중소기업제품 공공구매 종합정보망(<http://smpp.go.kr>)을 활용하여 사회적 기업에서 생산하는 제품을 이 정보망에 포함시키도록 하여야 한다. 이 때 종합정보망 내에 중소기업정보>기업특징 난에 사회적 기업 인증을 포함시키도록 하여 사회적 기업에 대한 사회적 인식을 제고시키는 것이 필요하다.

#### 나. 사회적 기업으로 발전할 가능성이 있는 업종을 개발·육성

정부는 업종별·지역별로 사회적 기업으로 발전할 가능성이 있는 업종을 개발·육성해야 한다. 정부가 사회적 기업을 육성한다는 것이 의미하는 바는 어떤 분야를 적극적으로 키워나간다는 의미가 숨어있다. 즉, 앞으로 발전시킬 가능성이 있는 부분에서 사회적 기업을 육성하는 것이 필요할 것이다. 정부가 육성해야 할 업종의 구체적인 예를 보면 다음과 같다. 첫째, 수요가 있지만 서비스의 공급이 적은 틈새분야를 개척하여 사회적 기업으로 육성하는 것이 필요하다. 장애인을 대상으로 하는 서비스 공급업 같은 것이 그 예가 될 수 있을 것이다. 둘째, 제도 등이 신설되면서 다수의 서비스 공급자가 경쟁하는 시장이지만, 사회적 기업으로 발전할 가능성이 크고 사회적 기업의 서비스 제공이 바람직한 부분에 대하여 사회적 기업의 양성을 도모하여야 한다. 이제 막 시작된 노인장기요양보험제도가 가장 적합한 예가 될 것이다. 구체적으로는 노인 요양시설이 사회적 기업화하거나, 사회적 기업이 노인요양 관련 사업을 하는 것, 요양보호사 교육 및 양성과 관련된 사업 등을 사회적 기업이 하는 것 등을 생각해 볼 수 있다. 이 모두 적극적인 육성이 필요한 부분이라고 할 수 있다. 셋째, 사회경제적 상황변화에 따라서 정부의 대규모 정책자금의 풀린 영역인데, 사회적 기업이 할 수 있는 일이 다수 있는 분야에서 사회적 기업의 육성을 도모해야 한다. 농어촌 종합대책으로 정부의 정책자금 등이 대규모로 투입되고 있는 농촌지역에서,<sup>10)</sup> 사회적 기업으로 발전시킬 수 있는 부문을 개발하여 이를 육성하는 것이 필요하다.<sup>11)</sup>

양회의 추천 및 관계기관장의 의견을 종합적으로 감안하여 지정하고 있는 실정이다.

10) 정부는 농어촌 종합대책으로 2004년부터 2013년까지 총 119조원을 투입할 계획이다.

11) 현재 농어촌 대책으로 나온 부분 중 사회적 기업으로 발전시킬 가능성이 있는 부문은 다음과 같다. 지역브랜드 개발, 물류 효율화 등 농산물관련 사업; 농촌관광 활성화 사업(대기업의 농촌결연사업과 연관하여 사회적 기업으로 발전); 농가도우미제도 확대, 순회방문진료 등 농촌형 의료서비스체계 구축.

현재 사회적 기업이 하고 있는 업종 중에는 정부가 반드시 제공하여야 하거나 개입할 필요성이 있는 부문도 있다. 이러한 부문에 대한 육성은 다음의 두 접근을 병행하는 것이 필요하다. 첫째, 사회적 목적을 가지고 있지만 시장성이 부족하여 시장형성이 이루어지지 않았을 뿐만 아니라, 사회적 기업의 생존여부도 불투명한 부문은 사회적 기업의 방식보다는 다른 방안을 모색하여야 할 것이다. 이러한 업종의 예를 들면 정부가 반드시 제공해야 할 의무가 있는 기초생활수급자나 결식아동 등에 대한 도시락 제공이 해당된다. 이 부문에서 현재의 정부단가는 시장가격 이하로 민간기업은 아예 없고, 사회적 기업이나 자활사업단 등만이 활동하는 부분이다. 이렇게 수익성이 부족하여 현재 민간시장이 형성조차 되지 않는 부문에 대해서는 사회적 기업의 자립 여부가 의심되기 때문에 사회적 기업을 육성하는 것이 부적절하다. 이 경우, 단가를 높이거나 자활사업 등을 통해서 정부가 직접 제공하는 방식을 택하는 것이 바람직할 것이다. 둘째, 사회적 목적이 있으면서 동시에 시장이 다소 발달한 부문은 정부가 사회적 기업에 적극적인 지원을 해주는 것이 필요하다. 이러한 부문은 어느 정도의 수익이 보장되는 부문으로 사회적 기업이 생존할 가능성이 있는 부문이다. 쓰레기 수거 및 재활용 분야 등은 이러한 부문의 예일 것이다. 이 부문은 ‘환경’이라는 면에서 친환경적인 수거 및 작업이 요구되는 분야인데, 사회적 기업이 상대적으로 더 친환경적인 작업공정을 가졌다고 판단된다. 또한 사회적 기업이 맡아서 하면서 부지확보, 정부 위탁 등을 통하여 일반적인 비용을 줄이게 되면 친환경적인 작업과정에서 발생할 수 있는 부가적인 비용이 상쇄되어 일정 정도 이상의 수익을 보장해 줄 수 있을 것이다. 셋째, 청소 등과 같이 민간시장이 상당히 발달한 부분도 있다. 이 부문 역시 적어도 정부부문의 청소용역 등에 대해서는 사회적 기업에 우선권을 주어 이를 육성하는 것이 필요하다. 이는 친환경 청소와 전반적인 고용의 질이라는 면에서 볼 때 사회적 기업을 육성하는 것이 사회적으로 유용하기 때문이다.

사회적 기업을 육성하기 위해서는 기업의 사회공헌 활동과 사회적 기업을 연계시키는 다양한 방식을 모색하는 것도 중요하다. 기업의 사회공헌 규모가 매년 증가하고<sup>12)</sup> 기업의 사회적 책임이 강조되는 현실을 감안하여, 각 기업이 여건에 맞는 지원내용을 선택할 수 있도록 다양한 지원내용을 개발할 필요가 있다. 다음의 몇 가지 사업은 그 예가 될 수 있을 것이다. 우선, 민간기업 근로자의 봉사활동, 농촌지역과의 자매결연 등 민간기업에서 근로자들이 행하는 사회공헌 활동의 내용과 사회적 기업을 연계시킨다. 둘째, 민간기업이 사회적 기업에 대한 경영 및 관련 전문기술의 노하우를 전수하거나 자문하는 등 기업의 전문성을 살려 지원을 할 수 있도록 한다. 셋째, 민간기업이 자기기업의

12) 기업의 사회공헌 규모를 보면 2005년 1조4천억원에서 2006년 1조8천억원으로 증가하고 있다.

영업 네트워크를 통하여 사회적 기업의 판매를 지원하거나, 기업의 시설 및 공간을 사회적 기업이 무상으로 사용할 수 있도록 지원하는 등 기업의 기존 조직이나 공간을 이용하여 사회적 기업을 지원할 수 있도록 한다.

#### 다. 조세 및 금융지원 확대

사회적 기업에 대한 취득재산에 대한 등록세 및 취득세 감면이 이루어져야 한다. 현재 이러한 혜택을 받고 있는 기업은 창업중소기업, 창업벤처기업, 고용창출형 창업기업 등이다. 사회적 기업은 창업중소기업일 뿐만 아니라 공익적 목적까지 지녔다는 점을 감안하면, 이러한 세제혜택은 시급히 이루어져야 할 것이다.

민간기업의 형태로 사회적 기업 인증을 받은 경우, 이 사회적 기업이 민간의 기부나 자산을 받기는 구조적으로 어렵다. 즉, 비영리기관의 경우는 기부자에게 기부금에 대한 조세감면을 해줄 수 있지만, 민간기업 형태의 사회적 기업에서는 기부자에게 조세감면을 해주기 어렵다. 이는 비록 ‘사회적’ 기업이라 할지라도 ‘민간기업’이라는 특성이 더 강하기 때문에 민간이 민간에게 기부하는 것을 ‘조세감면’하기는 어렵다는 원칙 때문이다. 앞에서 언급한 바와 같이 사회적 기업은 이윤 극대화가 목적인 일반 기업과는 다른 기업이다. 따라서 사회적 기업에 대한 기부행위는 조세감면의 대상이 되어야 할 것이다.

사회적 기업은 중소기업에 대상으로 하는 금융지원 시장에서 상대적으로 소외되어 있는 실정이다. 민간기금은 빈곤층 소자본 자영업 창업에 대한 지원이 주를 이루고 있고, 공공기금은 중소기업 중 제조업 및 IT 관련기업에 대한 지원이 주를 이루고 있다. 사회적 기업에 대한 금융지원을 확대하기 위해서는 다음의 것들이 이루어져야 할 것이다.

우선, 사회적 기업이 중소기업자로 포함될 수 있도록 함으로써 기존의 신용보증을 활용할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 신용보증기금의 중요한 업무는 신용을 평가해서 보증액을 결정해주고 있는데, 현재 매년 40조원에 달하는 보증을 공급하고 있다.

둘째로 사회적 기업에 대한 대출자금을 확대하고, 시설비, 경영지원금 등에 대한 지원·용자를 추진할 필요가 있다. 대출자금 확대의 대상이 될 수 있는 것은 소액서민금융재단의 기금용처로 사회적 기업을 적극 포함시키는 방법, 상환을 전제로 한 대출자금 확보를 위해 정책자금 조성하는 방법, 활동 중인 국내 무담보 장기저리 지역투자기관의 확대와 SRI 펀드와의 연계를 통하여 민간자본시장 활성화시키는 방법 등을 생각해 볼 수 있다.



## 라. 교육훈련 및 홍보 강화

교육훈련은 사회적 기업 육성을 위해서 필요한 기초적인 과제이다. 사회적 기업이 발전하기 위해서는 사회적 기업 관련자들을 위한 다양한 교육과정을 개설하여 사회적 기업에 종사하는 실무자나 참여자의 질을 제고하고, 미래의 사회적 기업가를 양성할 수 있어야 한다.

우선, 사회적 기업 실무자 및 사회적 기업가를 양성할 수 있는 과정을 개설해야 할 것이다. 현재는 사회적 기업 실무자를 위하여 6개월 과정의 사회적 기업가 아카데미만 운영되고 있지만, 앞으로는 사회적 기업 컨설팅 실무자 훈련 및 사회적 기업가 양성을 위하여 우수 대학의 MBA 과정에 사회적 기업 관련과목을 개설하고 더 나아가 사회적 기업을 전공으로 하는 석사과정 및 MBA 과정 등이 만들어질 수 있도록 하여야 할 것이다. 이러한 과정이 개설되면 단기적으로는 사회적 기업에 대한 이해를 높여서 보다 효율적인 컨설팅이 될 수 있을 것이고, 장기적으로는 사회적 기업가 양성을 촉진할 수 있을 것이다. 이러한 정규 교육과정이 마련되기 이전이라면 사회적 기업에 대한 이해 촉진 및 경영컨설팅의 질 제고를 위하여 진단 및 컨설팅 담당자를 대상으로 하는 단기 교육 및 참관 프로그램을 실시할 필요가 있다. 또한 사회적 기업관련 업무를 담당하는 지자체 공무원과 민간단체 직원을 위한 교육과정을 마련하여야 할 것이다.

사회적 기업은 이제 막 시작한 사업이므로, 중앙정부 타부처 공무원 및 지자체 계약 관련 공무원, 관련 민간단체의 직원들이 사회적 기업을 잘 알 수 있도록 다각적으로 교육과 홍보를 실시해야 한다. 지자체 공무원 및 민간단체의 직원을 대상으로 사회적 기업에 대한 교육 및 연수를 실시하는 것은 물론, 사회적 기업의 성장에 기여한 사람을 선정하여 포상하는 등 인센티브 구조를 만드는 것이 필요하다.

사회적 기업의 핵심 가치를 흐리지 않으면서 사회적 기업을 널리 알릴 수 있도록 홍보에 주력해야 한다. 특히 사회적 기업이 갖는 민주성과 윤리성, 재분배성을 홍보하여 사회적 기업에 대한 일반 시민의 인식을 제고할 필요가 있다. 사회적 기업의 핵심 가치를 실현하는 모범적인 사회적 기업의 사례를 발굴하여 홍보하는 것도 중요한데, 이를 통해서 상업적 성공과 사회적·환경적 이익을 동시에 달성할 수 있다는 것을 보여줌으로써 사회적 기업의 가능성에 대한 일반 시민의 기대를 향상시킬 수 있을 것이다. 또한 홍보를 통해서 사회적 기업 및 이와 관련된 일을 하려는 신규 진입자 증가, 브랜드 이미지 제고 및 판매량 제고를 꾀할 수 있다.

민간시장에서의 판로를 확보하기 위하여 사회적 기업의 인지도를 높이기 위한 대안의 하나는 사회적 기업의 공동 상표를 개발하는 것이다. 사회적 기업은 대부분 영세소 기업으로 대중의 인지도가 낮다. 사회적 기업이 공동상표를 사용한다면 소비자, 기업,

공공기관의 인지도를 높이고 이것은 다시 매출 확대로 이어질 수 있을 것이다. 정부는 사회적 기업의 공동상표를 개발하는데 필요한 비용을 지원할 필요가 있다. 이 때 지원 내역은 중소기업의 공동상표 지원사업을 참고하면 될 것이다.<sup>13)</sup>

홍보를 하는 주체는 중앙정부뿐만 아니라, 지방자치단체, 사회적 기업 연합회, 기업단체, 교육계 등 사회적 기업과 관련을 맺은 다양한 기관이 될 수 있다. 언론, 인터넷, 행사 개최, 세미나, 포상, 인쇄물 및 기타 홍보물 등 홍보 전략 또한 다양할 수 있다.<sup>14)</sup> **KLI**

13) 중소기업 공동상표 지원사업을 보면 개발비는 정부 70% 매칭지원방식으로 5천만원 이내이고, 홍보비는 정부 80% 매칭지원 방식이다.

14) 홍보의 구체적인 방법을 보면, 매년 우수 사회적 기업 선정 및 포상, 언론매체를 통한 대국민 홍보 실시(사회적 기업 홍보 CF 제작, 언론에 사회적 기업관련 특집 등을 기획), 사회적 기업관련 UCC 제작 및 인터넷 홍보, 사회적 기업 배너 제작 및 인터넷 홍보, 사회적 기업 홍보대사 선정, 사회적 기업의 날 지정, 사회적 기업의 상품 카타로그를 마련해서 지자체 배포, 사회적 기업에 대한 지방 순회 설명회 개최, 정부위탁이나 구매 대상을 사회적 기업으로 할 경우 지자체 입장에서 좋은 점 등을 정리해서 담은 사례집 발간 등이 있다.

# 노동판례리뷰

## 인사권에 대한 협약상 제한

— 부산지방법원 2008. 5. 2. 선고 2007가합18334 판결 —

[판결 요지] 일반적으로 근로자에 대한 전보 등 인사 문제는 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 사용자가 특정 근로자에 대하여 전보 발령을 행할지 여부 및 어떠한 내용의 전보를 행할 것인지 등에 관한 판단은 그것이 근로기준법 등에 위반되거나 권리 남용에 해당되는 특별한 사정이 없는 한 사용자가 자유롭게 행할 수 있고, 이 사건 단체협약 역시 제19조에서 ‘조합은 인사권이 회사에 있음’을 규정하여 이를 확인하고 있다. 또한 이 사건 단체협약 제66조에서는 ‘지원(支援)하다’라는 문구를 사용하고 있는데 그 사전적 의미는 ‘지지해 돕는다’는 것이어서 피고 회사에게 반드시 그 지원 대상인 희망 인사를 하여야 할 의무를 부담지운다는 의미로는 해석되지 않을 뿐 아니라, 위 조항이 사용자의 은혜적, 시혜적 조치의 성격이 강한 ‘복리후생’의 장에 규정되어 있는 점에 비추어서도 그러하다.

A 도시에서 근무하던 근로자가 B 도시로 전보 발령된 후 3년이 지난 다음, “회사는 직원이 주생활권을 벗어나 타지역으로 발령시 다음 각 호에 따른 전임경비를 지원한다. 1. (생략) 2. 인사고과 우대 및 희망인사:(중략) 근무 3년 이상:3점 및 희망지 인사이동 3. (생략)”이라는 단체협약 조항에 근거하여 A 도시로 다시 전보 발령하여 줄 것을 주장할 수 있는가? 법원은 위 판결 요지에서 밝힌 이유를 근거로 근로자의 주장을 기각하였다. 판결 요지는 두 문장으로 되어 있지만 논점은 세 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 인사

\* 노동판례리뷰의 대상 판결들은 한국노동연구원 인터넷 홈페이지(<http://www.kli.re.kr>) 「노동판례」에서 전문을 보실 수 있습니다.

권이 정말 사용자의 “본질적이고 고유한 권한”인가? 둘째, 협약의 문구인 “지원한다”를 “지원(支援)한다”라고 해석하는 것이 맞는가? 셋째, 협약에서 복리후생의 장에 규정되어 있다는 점이 비추고 있는 것은 과연 무엇인가?

첫째, 인사권(여기서는 전보발령권)이 정말 사용자의 본질적이고 고유한 권한인가? 법원은 근로자에 대한 전보 등 인사는 원칙적으로 사용자의 권한이라고 보고 있으며, 그 권한은 나아가 본질적이고 고유한 권한이라고 보고 있다. 그러나 그러한 판단은 다소 성급하다고 하지 않을 수 없다. 두 가지 점을 고려할 필요가 있다. 우선, 근로 장소의 특정은 근로계약에서 중요한 계약 내용을 구성한다는 점이다. 그러므로 애초에 합의한 근로 장소를 변경하는 것은 계약의 변경에 해당하는데, 계약의 변경을 위해서는 계약 상대방사의 합의가 필요하다. 따라서 근로 장소를 특정하여 합의한 경우, 사용자는 이를 일방적으로 변경할 수 없는 것이다. 만약 근로 장소가 특정되어 있지 않은 경우에는 사용자에게 장소를 지정(변경)할 수 있는 권한이 유보되어 있다고 볼 수 있을 것이다. 그러나 후자의 경우에도 일정한 제한이 있다. 근로기준법 제23조 제1항은 사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고하거나 전직을 하지 못한다고 규정하고 있다. 근로 장소의 변경은 가장 대표적인 전직의 유형 가운데 하나이다. 그러므로 비록 사용자에게 근로 장소의 지정(변경)권이 유보되어 있는 경우라고 하더라도 “정당한 이유”가 있는 경우에만 행사할 수 있는 것이다.

둘째, 협약의 문구인 “지원한다”의 원형을 “지원(支援)하다”라고 해석하는 것이 맞는가? 문제의 협약에서 “지원”을 한글로만 적어 놓고 있는지, 아니면 법원이 인용하고 있는 것처럼 한자를 병기하고 있는지는 알 수 없다. 판결문에서 인용된 협약의 규정으로 보면 한글로만 표기되어 있는 것으로 여겨진다. 그렇다면 이를 판결문처럼 “지원(支援)”이라고 해석하는 것은 성급하다고 하지 않을 수 없다. 왜냐하면 (법원이 사전을 인용하고 있는바) 국립국어원에서 펴낸 표준국어대사전을 보면 “지원”에는 “지극히 바라다”(至願) 또는 “어떤 일에 뜻을 두어 끼이기 바람”(志願)이라는 뜻도 있기 때문이다. 그러므로 만약 협약상의 “회사는 ... 지원한다”라는 규정을 “회사는 ... 지극히 바라다” 또는 “회사는 ... 그러한 일에 뜻을 두어 끼이기 바라다”라고 해석을 하게 되면, 사용자는 협약에서 정한 내용을 적극적으로 이행할 의무를 부담하겠다는 의미가 되고 근로자는 이에 근거해서 자신의 권리를 주장할 수 있게 될 것이다.

셋째, 협약에서 복리후생의 장에 규정되어 있다는 점이 비추고 있는 것은 과연 무엇인가? 격지 근무자 지원에 관한 조항이 복리후생의 장에 규정되어 있다고 해서 그 조항의 법적 효력이 달라질 수 있는가? 설령 복리후생이 사용자의 “은혜적, 시혜적 조치”라고 하더라도(그래서 사용자에게 구체적 의무는 발생시키지 않는다고 하더라도), 일단 그것을 협약으로 정했다면(다시 말해 그렇게 하기로 약속했다면) 사용자는 그것을 이행해

야 할 구체적 의무를 부담하게 되는 것이다. *Pacta sunt servanda*... **KLI**

박제성(한국노동연구원 연구위원)

## 스트레스와 업무상 재해

— 서울행정법원 2008. 4. 4. 선고 2005구단11619 판결 —

[판결 요지] 질병의 발생 원인 중의 일부가 업무 수행과 직접적인 관계가 없는 노동쟁의 행위 중에 일어났더라도 노동쟁의 행위가 종료된 이후에 받은 업무상의 스트레스가 상당한 정도에 이르러 이 사건 상병의 발생 또는 악화에 상당한 정도로 기여하였다면, 이 사건 상병은 위 원고들의 업무와 상당 인과 관계가 있다.

대상 판결에서는 직무상 스트레스를 업무상 재해의 원인으로 인정할 것인지와 업무상 질병의 발생 원인 중의 일부가 업무 이외에 있는 경우에도 업무와 질병 사이의 인과 관계를 인정할 수 있는지가 문제되었다.

첫 번째 쟁점과 관련하여 과로와 스트레스는 그 자체가 특정 질병을 유발시키지 않고, 다른 요인들과 결합하여 질병이 유발 또는 악화된다는 공통점을 가지고 있다. 과로와 스트레스는 주로 뇌·심혈관계 질환의 원인이 되기 때문에 과로 및 스트레스성 질병의 경우 주로 산업재해보상보험법 시행규칙 (별표1)의 “1. 뇌혈관 질환 또는 심장 질환”의 적용을 받게 된다. 동 규정 가목 (1)에서는 “급격한 작업 환경의 변화”를, 그리고 (2)에서는 “만성적 육체적·정신적 과로”를 업무상 재해의 원인으로 열거하고 있다. 그리고 동 규정 나목에서는 “급격한 작업 환경의 변화”를 “뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 정도의 과중부하”로, “만성적 과로”를 “근로자의 업무량과 업무 시간이 발병 전 3일 이상 연속적으로 일상 업무보다 30% 이상 증가되거나 발병 전 1주일 이내에 업무의 양·시간·강도·책임 및 작업 환경 등이 일반인이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우”라고 정의하고 있다. 여기에서 급격한 작업 환경의 변화 또는 만성적 과로를 동반하지 않은 직무상 스트레스도 업무상 재해의 원인으로 인정받을 수 있는지에 대한 의문이 제기된다. 판례는 산업재해보상보험법 시행규칙 제3장 제3절의 법적 구속력에 대하여 의문을 제시하던 시기에는 물론(대법원 1995. 2. 14. 94누12982, 대법원 1995. 8. 29. 95누5961 등), 관련 법령의 개정을 통하여 이러한 문제점을 해결한 1999년 이후에도(대법원 2005. 5. 13. 2004두14441, 대법원 2004. 12. 24. 2004두9821) 위의 요건이 충족된 경우에 한하여 업무상 재해로 인정하고 있다. 대상 판결이 기존의 이러한 판

례의 입장을 수용한 것인지 여부는 명확하지 않다. 이는 대상 판결이 CCTV를 통한 감시로 인한 스트레스 그 자체를 업무상 재해의 원인으로 인정하였는지, 아니면 CCTV의 설치라는 환경의 변화를 업무상 재해의 원인으로 보았는지 여부에 따라 달라지게 된다. 대상 판결이 만성적 과로 또는 급격한 작업 환경의 변화 없는 직무상 스트레스 그 자체를 업무상 재해의 원인으로 인정한 것이라면 이는 매우 의미 있는 판결이다.

두 번째 쟁점과 관련하여 대상 판결은 “질병의 발생 원인 중 일부가 업무 수행과 직접적인 관계가 없는 노동 쟁의 행위 중에 일어났더라도 노동 쟁의 행위가 종료된 이후에 받은 업무상의 스트레스가 상당한 정도에 이르러 이 사건 상병의 발생 또는 악화에 상당한 정도로 기여하였다면, 이 사건 상병은 위 원고들의 업무와 상당 인과 관계가 있다고 함이 상당하다”라고 하고 있다. 나아가 최근의 다른 하급심 판결(서울고법 2008. 3. 27. 2007누21978, 서울행법 2008. 4. 10. 2006구단6836)에서도 유사한 표현들이 발견된다. 예를 들어 2007누21978 판결에서 서울고등법원은 “질병의 주된 발생 원인이 업무 수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과 관계가 있다고 보아야 할 것이다(다)”라고 하고 있으며, 또한 2006구단6836 판결에서 서울행정법원은 “과로와 스트레스가 누적되어 오던 중 승객과의 마찰로 인한 극심한 스트레스로 인해 일시적으로 혈압이 상승하여 발병한 것으로서 업무와 사이에 상당 인과 관계가 있다고 봄이 상당하다”라고 하고 있다. 대상 판결을 비롯한 이러한 최근의 하급심 판결들은 “질병의 주된 발생 원인이 업무 수행과 직접적인 관계가 없더라도 적어도 업무상의 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시켰다면 그 사이에 인과 관계가 있다”(대법원 2007. 4. 12. 2006두4912)라고 한 대법원의 입장을 수용한 것으로 보인다. 이는 피해의 충실한 구제를 기본 이념으로 하고 있는 산재보험의 특징이 반영된 타당한 결론이라고 본다. **KLI**

유성재(중앙대학교 교수)

## 정액급식비, 교통보조비, 급량비, 위생비 등의 통상임금성

— 인천지방법원 2008. 5. 6. 선고 2006가단131472 판결 —

[판결 요지] 근로기준법의 입법 취지와 통상임금의 기능 및 필요성에 비추어 볼 때 어떤 임금이 통상임금에 해당하려면 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 하므로, 정기적·일률적으로 지급되는 것이 아니거나 실제의 근무 성

적에 따라 지급 여부 및 지급 액이 달라지는 것과 같이 고정적인 임금이 아닌 것은 통상임금에 해당하지 아니한다(…) 피고는 모든 환경미화원들에게 정액급식비, 교통보조비, 급량비, 위생비(목욕료와 유해보호수당)로 매월 일정 금액을 지급하였으므로, 이는 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이라 할 것이어서 이 역시 통상임금에 포함된다고 봄이 상당하다. 이에 대하여 피고는 위 항목이 근로의 대가가 아닌 복리후생비로 지급되는 것이어서 임금이 아니라고 주장하나, 위 각 금액의 제공은 환경미화원들의 근로 제공과 직접적으로 관련되거나(위 위생비의 경우 환경미화원들의 근로 제공 방법에 비추어 당연히 피고가 지급하여야 할 의무가 있는 것으로 볼 것이다) 적어도 밀접하게 관련된 것으로 보이므로, 피고의 위 주장은 이유 없다.

1. 이 사건의 쟁점은 인천광역시 ○○구 소속 환경미화원인 원고가 단체협약 등에 의하여 지급받던 금품 중 근속가산금, 정액급식비, 교통보조비, 급량비, 위생비가 통상임금에 해당하는지, 근로기준법상 통상임금에 해당하는 임금 항목을 노사가 단체협약을 통하여 통상임금에서 제외하기로 합의한 경우 그 효력 유무이다. 그런데 판례에 의하면, 근속가산금은 통상임금에 포함될 수 있고 위와 같은 단체협약의 효력은 부인된다. 이 사건 판결은 그러한 판례를 따르고 있으므로 위 쟁점과 관련하여선 따로 검토하지 않겠다(전자에 대해선 대법원 1996. 5. 10. 95다2227, 후자의 경우 대법원 1993. 5. 27. 92다20316 각 참조). 아래에서는 나머지 금품이 통상임금에 포함되는지를 살펴보겠다.

2. 이 사건 판결에서 판시한 바와 같이, 근로자가 사용자로부터 지급받는 금품이 통상임금에 해당하려면 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금에 속하여야 한다. 첫째, 통상임금 자체가 임금 산정의 기초가 되는 단위이므로 그 금품은 임금에 해당하는 것이어야 한다. 임금은 “사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”이다(근로기준법 제2조 제1항 5호). 금품이 근로의 대가가 아니면, 그것은 임금이 아니고 그 점으로 인하여 통상임금에 속하지 않게 된다. 근로의 대가인지를 판단하는 기준은 어떤 금품의 지급 의무가 근로계약에 따른 근로 제공과 직접 관련되거나 밀접한 관련 아래에서 발생한 것이냐 여부이다(대법원 1996. 5. 14. 95다19256). 이러한 관련 없이 그 지급 의무의 발생이 개별 근로자의 특수하고 우연한 사정에 의하여 좌우되는 경우에는 그 금품이 단체협약·취업규칙 등에 의하여 지급되는 것이라 하더라도 근로의 대가로 지급된 것으로 볼 수 없다(대법원 1995. 5. 12. 94다55934). 그 금품이 임의적·은혜적인 것이거나 실비 변상적인 경우에도 마찬가지이다(대법원 2003. 4. 22. 2003다10650).

둘째, 정기적·일률적으로 지급되는 임금은 원칙적으로 통상임금에 해당한다. 일률적

으로 지급된다는 것은 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 것도 포함한다. 다만 여기서 말하는 ‘일정한 조건’이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때, 고정적인 조건이어야 하고 일시적·유동적인 조건은 제외된다(대법원 2005. 9. 9. 2004다41217). 고정성 심사와 관련하여선 본봉, 기본급과 같은 기본적 급여의 지급 조건을 이용한다. 기본적 급여의 지급 조건은 그 외 임금 항목들이 통상임금에 해당하는지를 판단할 때 비교 기준이 된다. 즉 특정 금품의 지급 조건이 기본적 급여보다 더 고정적이거나 동일하다면, 특별한 사정이 없는 한, 그것은 통상임금에 해당한다.

3. 이 사건에서 피고 즉 인천광역시 ○○구는 정액급식비 등이 근로의 대가가 아닌 복리후생비로 지급된 것으로서 임금이 아니라고 주장하였다. 그런데 이렇게 통상임금 소송에서 복리후생비가 거론되는 이유는 ‘임금이분설’의 영향 때문이다. 임금이분설을 취한 과거의 판례에 의하면 생활보장적 부분의 임금은 통상임금에 포함되지 않았고, 생활보장적 부분으로서 흔히 거론되는 것이 복리후생비였다. 그러나 현재 법원이 ‘임금일체설’을 취하고 있는 이상 복리후생비를 통상임금에서 제외시킬 근거는 없어졌다. 복리후생비라 하더라도 근로의 대가로 지급되는 이상 임금에 해당하고, 임금에 해당하는 이상 통상임금 해당성 심사 과정은 다른 임금 항목과 동일하기 때문이다.

4. 이 사건에서 법원은 정액급식비, 교통보조비, 급량비, 위생비가 환경미화원들의 근로 제공과 직접적으로 관련되거나 적어도 밀접하게 관련된 것으로서 임금에 해당한다고 판단하였다. 정액급식비 등이 첫 번째 심사를 통과한 이상 통상임금에 속하기는 쉽다. 정액급식비 등은 매월 일정하게 지급되었으므로 고정적 임금에 해당한다는 점은 쉽게 인정할 수 있기 때문이다. 종래 급식비 등이 임금에 해당한다는 판결은 있었지만, 그것이 통상임금에 속할 수 있다는 점을 밝힌 판결은 흔치 않았다. 이 판결은 정액급식비 등도 그 지급 조건에 따라서는 통상임금에 해당할 수 있다는 점을 밝혔다는 점에서 의의가 있다. **KLI**

도재형(이화여자대학교 교수)

## 부당해고 구제에서 신청 기간의 기산점

— 서울행정법원 2008. 4. 24. 선고 2007구합29352 판결 —

[판결 요지] 근로자가 해고 등 징벌 처분을 받고 나서 사업체 내에 마련된 재심 절차를 거친 다음 부당해고 등 구제 신청을 하는 경우에는 신청 기간의 기산점은 재심 결정



의 통보를 받은 때로 보아야 한다.

사용자인 ○○공사는 불법 파업과 관련하여 여러 근로자들을 징계하였는데, 그 중 두 명의 근로자들은 사용자로부터 2006. 6. 1. 각 정직 3월의 징계 처분을 통지받았으나, 사용자에게 대하여 재심을 신청하여 감봉 3월 및 정직 1월로 감경하는 재심 의결이 있는 후인 2006. 9. 5.에야 서울지방법노동위원회에 위 각 징계 처분의 구제를 신청하였다. 노동위원회의 구제 신청은 “부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에” 하여야 하는데(근로기준법 제28조 제2항), 처음 징계 처분을 받은 날로부터 3개월이 초과한 후에 구제 신청을 하였으므로 적법한 구제 신청이 아닐 수 있다. 그런데 이 사건에 대해 판결을 내린 서울행정법원은 사업체 내에 마련된 재심 절차를 거친 다음 부당해고 등 구제 신청을 하는 경우에는 그 재심 결정의 통보를 받은 때부터 신청 기간을 계산하여야 한다고 판단하여 구제 신청 기간이 도과하지 않은 적법한 구제 신청으로 인정하였다.

부당해고 등의 구제 신청은 “부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에” 하여야 하고, 부당노동행위 구제 신청은 “부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3월 이내에” 하여야 한다(노조법 제82조 제2항). 이 기간을 지나면 구제 신청을 받아들이지 않으며, 이 기간이 특별히 연장되는 사유도 없다.

노동위원회의 행정적 구제 절차는 민사 소송을 통한 통상적인 권리 구제 방법에 따른 소송 절차의 번잡성, 절차의 지연, 과다한 비용 부담 등의 폐해를 지양하고, 신속·간이하며 경제적이고 탄력적인 권리 구제를 도모하기 위한 것이고, 이처럼 신속·간이한 행정적 구제 절차로서의 기능을 확보할 목적으로 구제 신청의 기간을 단기간으로 제한하고 있다(대법원 1997. 2. 14. 96누5926).

근로자가 해고 등 징벌을 받고 취업규칙 등에 의하여 사업체 내에 마련된 재심 절차를 거친 다음 지방노동위원회에 구제 신청을 하는 경우 그 신청 기간의 기산점을 어느 때로 보아야 할 것인가에 관하여는, 재심 절차를 거친다고 하더라도 해고 등 징벌의 효력은 해고 등 애초의 징벌 처분이 있는 때에 곧 발생하고 다만 재심에서 징벌 처분이 취소되는 경우에는 소급하여 징벌을 받지 아니하는 것으로 될 뿐이라는 이유로 재심 결정의 통보를 받은 때가 아니라 해고 등 애초의 징벌 처분을 받은 때라고 하는 견해가 지금까지 대법원의 판례였다(대법원 1997. 2. 14. 96누5926, 1996. 8. 23. 95누11238 등).

그러나 이 사건의 서울행정법원은 근로자가 재심 절차를 거칠 때에도 해고 등 징벌의 효력은 해고 등 애초의 징벌 처분이 있는 때에 곧 발생한다고 하더라도, 구제 신청 기간에 있어서는 다음과 같은 점에서 재심 결정의 통보를 받은 때를 기산점으로 보아야 한다고 판결했다.

(1) 구제 신청 기간을 단기간으로 한 취지는 다시 말하여, ① 행위가 있는 시점으로부터

터 오랜 시간이 경과하면 증거의 수집이나 사실 인정이 곤란하게 되는 점, ② 행위가 행하여진 시점으로부터 오랜 시간이 흐른 후에는 구제 명령을 발하여도 효과를 보기 어려울 뿐 아니라 오히려 노사 관계의 안정을 저해할 가능성이 있는 점을 고려했기 때문으로 이해되고, 근로자가 해고 등 징벌 처분을 받고 나서 사업체 내에 마련된 재심 절차를 거친 다음 구제 신청을 하는 경우에는 앞서 본 바와 같은 문제점이 발생할 가능성이 전혀 없을 뿐 아니라, (2) 징벌 사유는 존재하지만 징벌의 양정이 무거운지 여부가 문제되는 사건에서는 사업체 내의 재심 절차에서의 재심 결정이 있는 시점에서 비로소 징벌의 양정이 무거운지 여부 즉 징벌이 정당한지 여부가 객관적으로 확정되게 되며(애초에 정직 3월의 처분을 받았다가 재심 절차에서 감봉 1월로 감경되었다면 징벌이 정당한지 여부는 감봉 1월을 기준으로 판단하여야 함이 당연하다), (3) 구제 신청을 할 경우 노사 간의 감정 대립이 심화될 수 있으므로 재심 절차가 있는 경우 근로자로서는 재심 절차에서의 구제를 기다려 본 다음 거기에서 구제를 받지 못하게 되었을 때 비로소 지방노동위원회에 구제 신청을 하는 것이 보통일 것인바, 이러한 점에 비추어 보면 부당해고 등 구제 신청에서 재심 절차를 마친 다음에 구제 신청을 하는 경우에는 신청 기간의 기산점은 재심 결정의 통보를 받은 때로 보아야 한다.

구제 신청 기간이 3개월로서 지나치게 단기간인 점을 고려하여도(부당노동행위 구제 신청 기간으로서 미국의 6개월, 일본의 1년에 비해 짧으며, 적어도 6개월로 늘리는 개정이 필요하다는 입법론도 제시된다), 이 판결의 설명은 합리적인 해석으로 평가할 만하다.

다만 이러한 해석이 앞으로 계속 정착되기 위해서는 ① “단체협약이나 취업규칙 등에 징계 재심 절차가 규정된 때에는 원처분일”을 구제 신청 기간의 기산일로 정한 노동위원회규칙 조항(제40조 제4호)의 개정과 ② 전술한 기존의 대법원 판례 입장을 변경하는 판례 변경 등이 후속되어야 한다.

이 사건 판결에서 제시한 합리적인 해석 논거가 받아들여 노동위원회 실무와 대법원 판례가 변경되기를 기대한다. **KL**

김홍영(성균관대학교 교수)

## 직장 내 성희롱과 사업주의 손해 배상 책임

— 부산고등법원 2008. 4. 4. 선고 2007나19976 판결 —

[판결 요지] 중간 관리자로서의 지위 또는 경영 담당자의 위임에 따라 특정 업무를 총

팔하는 지위에 있던 부장 교사가 원고 (갑)에게서 피고 (을)의 성희롱 행위에 대한 보고를 받아 알고 있었다면, 그는 이 사실을 경영 담당자에게 보고하거나 향후 자신이 담당하는 업무에서 원고 (갑)이 피고 (을)로부터 성희롱을 당하지 않도록 예방할 보호 내지 배려 의무를 부담한다. 부장 교사가 위와 같은 조치를 전혀 취하지 않은 이상 원고에 대한 보호 내지 배려 의무를 위반한 것으로 보아야 할 것이고, 피고 (을)이 행한 강제 추행의 경위 등에 비추어 볼 때 위와 같은 의무 위반과 강제 추행 및 그 후의 성희롱 사이에 상당 인과 관계 또한 인정되므로 부장 교사의 사용자인 피고 법인은 사용자 책임 의무의 이행으로, 피고 (을)과 연대하여 피고 (을)이 원고 (갑)을 강제 추행 및 성희롱함으로써 입게 된 원고들(원고 (갑) 및 그 가족)의 손해를 배상할 책임이 있다.<sup>1)</sup>

이번 사건은 직장 내에서 성희롱이 발생하는 모습의 한 전형을 보여준다. 피고 (을)은 자신의 후임인 원고 (갑)에게 평소 (갑)이 원하지 않는 신체적인 접촉이나 성적인 언동을 자주 하였다. (갑)과 (을)의 상관인 중간 관리자 (병)은 (갑)으로부터 이런 사실을 전해 들었지만 이를 그 사업의 최고 책임자(법적으로는 경영 담당자인 사용자)에게 보고하거나 그 밖의 적절한 조치를 취하지 않았다. 그러다가 결국 (병)이 총괄하는 특정 업무의 수행 과정에서 (갑)은 (을)로부터 강제 추행을 당했다. 이런 사건에서 피고 (을)이 자신의 행위에 상응하여 여러 가지 법적 책임(형벌, 손해 배상, 징계 등)을 져야 함은 당연하다. 문제는 해당 사업의 주체인 사업주의 민사상 책임에 관한 것이다. 이번 사건과 같이 어떤 사업에서 중간 관리자가 직장 내 성희롱 사실을 사전에 알고도 적절한 조치를 취하지 않았다면, 그 사업의 사업주도 손해 배상 책임을 져야 하는가?<sup>2)</sup>

‘성’과 관련된 사건은 아직까지도 우리 사회에서 ‘쉬쉬하는’ 사건이다. 실제로는 많이 발생하지만, 재판 등 공식적인 절차에서 다루어지는 경우는 극히 드물다. 이번 사건 이전에 성희롱을 이유로 손해 배상을 청구한 사건은 한 자리 수에 불과했다. 그러나 실제 관련 소송이 제기되어 직장 내 성희롱의 발생이 인정되면,<sup>3)</sup> 후술하는 바와 같이 일정한

- 1) 이름 등 인적 사항을 제외하고 복잡한 사실 관계를 간략히 하기 위해 필요한 한도에서 판결문의 내용을 일부 수정하거나 요약하였다. 이 사건의 원고들은 성희롱의 피해자인 근로자(원고 (갑))와 그 가족이고, 피고들은 성희롱의 가해자인 근로자(피고 (을))와 그 사용자인 피고 법인이다.
- 2) 성희롱이 발생한 경우 사업주의 책임은 여러 측면에서 물을 수 있다. 남녀 고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서 정하고 있는 사업주 책임을 물을 수도 있고, 민법의 불법 행위 제도에 따라 사용자 책임을 물을 수도 있으며, 국가인권위원회법에 따라 사업주의 “평등권 침해의 차별 행위”를 이유로 국가인권위원회에 진정을 제기할 수도 있다. 이번 사건은 사업주에게 불법 행위 범상의 사용자 책임을 물은 것이다.
- 3) 성희롱에 따른 사업주의 손해 배상 책임이 인정되기 위해서는 먼저 성희롱의 존재 자체가 입증되어야 한다. 판례는 “성적 표현 행위의 위법성 여부는, 쌍방 당사자의 연령이나 관계, 행위가 행해진 장

요건이 충족되면 가해자뿐만 아니라 그 자의 사용자인 사업주도 법적 책임(손해 배상 책임)을 질 수 있다는 것이 판례의 입장이다. 우리나라에서 (직장 내) 성희롱 사건에 대한 최초의 판결이라고 불리는 대법원 1998. 2. 10. 판결(95다39533)은 그 근거를 다음과 같이 밝혔다. “고용 관계 또는 근로 관계는 이른바 계속적 채권 관계로서 인적 신뢰 관계를 기초로 하는 것이므로, 고용 계약에 있어 피용자가 신의칙상 성실하게 노무를 제공할 의무를 부담함에 대하여, 사용자로서는 피용자에 대한 보수 지급 의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그의 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 품기 등에 관한 보호 시설을 하는 등 쾌적한 근로 환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하는 것은 당연한 것”이다. 이번 판결은 1998년 대법원 판결의 위 부분을 그대로 인용하면서, “이러한 사용자의 보호 의무에는 상사나 직장 동료의 성희롱 행위로 인하여 정신적 고통을 당하지 않도록 적절한 조치를 강구하여야 할 의무가 당연히 포함”된다는 점을 확인적으로 추가하였다. 종전의 하급심 판결 중에서도 이 판결과 유사하게 “사용자인 회사는 근로자의 근무 환경에 대해 배려하여 성희롱을 통하여 근로자의 인격적 존엄을 해치고, 노무 제공에 중대한 지장을 초래하는 것을 방지해야 할 의무가 있다”라고 한 경우도 있었다(서울지법 동부지원 2002. 5. 3. 2001가합6471).

그렇다면 어떤 경우에 근로자의 성희롱에 대해 그 근로자의 사업주가 손해 배상 책임을 함께 지는가? 시간의 경과에 따라 판결들 사이에는 약간의 ‘늑앙스’ 차이가 보인다. 위의 1998년 대법원 판결은 가해 근로자의 행위가 외관상 그의 직무 권한 내의 행위 즉 민법 제756조에 규정된 사용자 책임의 요건인 “사무 집행에 관하여”에 해당할 수 있거나, 혹은 적어도 가해 근로자의 성희롱 행위를 사용자가 알거나 알 수 있었다고 보여지는 경우에만 손해 배상 책임을 인정(즉 사업주의 고용 계약상 보호 의무 위반을 인정)할

---

소 및 상황, 성적 동기나 의도의 유무, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 종합하여, 그것이 사회 공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지 여부, 즉 선량한 풍속 또는 사회 질서에 위반되는 것인지 여부에 따라 결정”(대법원 1998. 2. 10. 95다39533)하여야 한다고 하거나, “성희롱의 전제 요건인 ‘성적 언동 등’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회 공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미하고, 위 규정 상의 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.”(대법원 2007. 6. 14. 2005두6461)라고 하였다.

수 있다고 하였다. 그런데 서울지법 2002. 10. 26. 판결(2000가합57462)은 기본적인 입장에서 위 대법원 판결을 그대로 따르면서도, “회사의 구조적인 특성 및 규모에 비추어 볼 때 ... 적어도 한 부서를 총괄하는 책임자 이상의 지위에 있는 자가 어떤 사실을 알았다고 한다면 회사로서도 이를 알았거나 알 수 있었다고 보아야 할 것이어서, 회사에 상근하면서 회사의 업무를 관장하고 직원들을 지휘 감독하며 대외적으로도 회사의 일상 업무에 관하여 부분적으로 대표하는 지위에 있는 자(가령 이사 이상의 임원 등이나 독립된 한 부서의 책임자인 부장의 지위에 있는 자)가 어떠한 사실에 관하여 알았다면 회사로서도 그 당시 이를 알았거나 알 수 있었다고 보아야 한다.”라고 판단하였다. 이번 판결은 이 서울지법 판결보다 한 걸음 더 나아간 듯한 인상이다. 이번 사건에서 성희롱 사실을 알았던 부장 교사에 대해 그 “지위 및 업무 분장이 법령에 근거하고 있는 점에 비추어 부장 교사는 단순한 선임 교사의 지위를 벗어나 자신의 담당 업무에 관하여 교장·교감을 보좌하는 중간 관리자로서의 지위를 가진다고 봄이 상당하고, 설령 부장 교사의 지위를 중간 관리자로 보기 어렵다고 하더라도, 이 사건에서 부장 교사는 학교장 또는 교감의 위임에 따라 야영 대회 준비 등에 관한 업무를 총괄하게 되었으므로, 야영 대회에서 사건·사고가 발생하지 않도록 사전에 적절한 조치를 취할 업무상 주의 의무를 부담한다.”라고 보았고, “부장 교사로서 원고(피해자)로부터 피고(가해자)가 지나친 성적 표현 행위를 하고 있다는 보고를 받은 이상, 곧바로 교장이나 교감에게 그 내용을 보고하여 유사한 행위가 재발하지 않도록 적절한 조치를 취하게끔 하였어야 마땅하고, 특히 야영 대회 준비에 관한 총괄 책임을 맡은 교사의 입장에서 문제의 당사자들이 함께 숙박하게 되는 사정을 고려하여 원고를 인솔 교사에서 제외함으로써 강제 추행의 위험 발생 가능성이 높은 기회에 노출되지 않도록 하거나 적어도 야영 대회 출발을 전후로 피고에게 철저히 주의를 환기시키는 등의 조치를 취함으로써 사건·사고를 예방하여야 할 보호 내지 배려 의무를 부담한다.”라고 하면서, 부장 교사의 이러한 의무 위반은 피고 법인(사업주)의 사용자 책임을 발생시킨다고 결론 내렸다. 이번 판결은 사용자의 성희롱 예방 의무(성희롱과 관련된 근로자에 대한 보호 또는 배려 의무)의 인적 범위를 보다 확대하거나 분명히 한 점에서 의의가 크다고 생각된다. **KL**

강성태(한양대학교 교수)

# 노동패널 10차년도 고용형태 부가조사의 개요 및 주요 결과

이 상 호\*

## I. 머리말

한국노동패널(이하 KLIPS)은 2007년 10차년도 조사로 다양한 고용형태의 측정과 각 고용형태별 특성에 대한 조사를 실시하였다. 비정규직의 문제는 현재 우리 사회의 가장 큰 경제적·사회적 이슈가 되고, 그만큼 논쟁도 치열한 만큼 설문개발 과정에서도 적지 않은 어려움이 있었다. 현실에 존재하는 고용형태의 복잡성을 일상적인 문장으로 담아 낸다는 것 자체가 쉽지 않은데다가, 면접원과 응답자들이 최대한 설문개발 의도에 맞도록 이해시키는 것은 더더욱 어렵기 때문이다. 더구나 개발된 설문의 구조와 내용도 복잡하기 때문에 실제 수요자인 연구자들이 부딪히게 될 진입장벽이 만만치 않으리라 예상된다.

이 글은 2008년 9월에 공개될 예정인 KLIP 10차년도 고용형태 조사를 소개하고 기본적인 조사결과를 분석하고 있다. 제Ⅱ장에서는 고용형태 부가조사의 설문 구조와 주요 조사내용을 소개하는데, 본조사상에 파악할 수 있는 다양한 개념의 고용형태들도 함께 소개하여 양자가 어떤 차이점을 갖는지 살펴볼 것이다. 제Ⅲ장에서는 조사된 고용형태를 다섯 가지 유형으로 나누어 살펴보고, 이를 본조사에서 파악된 고용형태들과 비교분석할 것이다.

---

\* 한국노동연구원 책임연구원(shlee@kli.re.kr).

## II. 부가조사 설문문의 구조와 내용

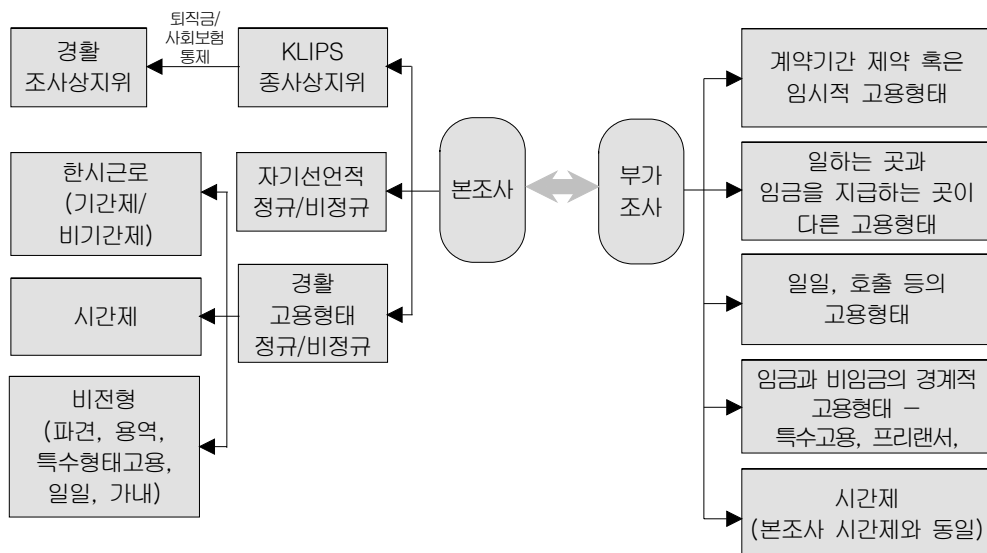
KLIPS 10차년도 부가조사는 고용형태의 특성을 파악하는 것을 목적으로 하지만, 기존의 본 설문 내에서도 이미 다양한 형태의 고용형태 판별이 가능하며 서로 보완적인 틀에서 비교가능하다. 이 장에서는 부가조사의 고용형태 구분을 이해하기 위해 우선 기존의 본 설문에서 어떤 고용형태가 측정가능한지를 살펴본 후, 부가조사에서 구분가능한 고용형태 및 설문문의 구조와 내용을 소개할 것이다. [그림 1]은 본조사와 고용형태 부가조사 간에 어떤 고용형태들이 판별가능한지를 보여주고 있다.

### 1. 본조사 설문문의 고용형태

가. 종사상 지위(상용, 임시, 일용직)

상용직, 임시직, 일용직으로 구분되는 종사상 지위 규정은 1차년부터 매년 조사되고 있는 항목이다. 이때 상용직은 ‘고용계약기간이 1년 이상’이거나 ‘정해진 계약기간 없이 본인이 원하면 계속 일할 수 있는 경우’이고, 임시직은 ‘근로계약기간이 1개월 이상 1년

[그림 1] KLIPS 10차년도 조사에서 구성가능한 고용형태



미만인 근로자'이거나 '근로계약기간이 없더라도 1년 이내에 일이 끝날 것이라고 생각 되는 경우'이며, 일용직은 '근로계약기간이 1개월 미만'이거나 '일당제' 혹은 '일정한 장소 없이 돌아다니면서 일한 대가를 받는 경우'로 구분된다.

KLIPS의 종사상 지위는 순수하게 '근로계약기간'에 의해 판별된다는 점에서 통계청의 「경제활동인구조사」(이하 경활조사)의 종사상 지위와는 다른 개념이라고 할 수 있다. 경활조사의 경우 근로계약기간상 상용직에 해당된다 하더라도 조사지침을 통해 퇴직금이나 사회보험 등이 제공되지 않을 경우 임시직으로 분류하기 때문이다. 따라서 KLIPS의 종사상 지위는 취업자 설문에서 조사되는 '퇴직금 지급여부'와 '사회보험 제공여부'와 같은 몇 가지 변수들을 조합한 후에 경활조사의 종사상 지위와 비교가능한 자료로 구성할 수 있다. [그림 1]의 좌측 상단에 위치한 '경활 종사상 지위'는 바로 이런 기준에 근거하여 구성된 것이다.

#### 나. 자기선언적 비정규직

이 문항 역시 3차년도 및 6차년도 일부값을 제외한 모든 차수에 조사되었다<sup>1)</sup>. 여기서 자기선언적 규정이란 설문지상으로는 비정규직의 정의를 '단기 계약직, 임시직, 일용직 근로자 등 일시적으로 취업한 근로자'라는 최소한의 가이드만 제시하고 여기에 대한 판단은 응답자에게 맡기는 것이다.

#### 다. 「경제활동인구 고용형태 부가조사」의 정의에 기초한 비정규직 판별

「경제활동인구 고용형태부가조사」와 동일한 구조로 설계되어 판별할 수 있는 고용 형태들이 여기에 속한다. 이 중에서 기간제, 시간제 등의 판별문항은 KLIPS 1차조사부터 이미 일자리 특성을 조사하는 유형설문에서 조사되었던 내용이며, 나머지 비기간제 한시근로, 파견/용역, 가내근로, 특수형태고용 등은 6차조사부터 취업자용 설문문항(취업자용 문9~문14)으로, 현재 근로형태의 자발성/비자발성 문항(취업자용 문15)은 10차년도 조사부터 추가되었다.

1) 3차년도는 문항 자체가 조사되지 않았으며, 6차년도에는 응답대상자가 누락되었다. 이들 값에 대해서는 논리적인 자료복원과 통계적 임putation을 통해 가까운 시일 내로 복원된 변수형태로 제공할 예정이다.



## 2. KLIPS 부가조사의 고용형태 판별과 내용구성

### 가. 기본적인 고용형태 구분

「KLIPS의 고용형태 부가조사」는 기존의 고용형태 측정의 타당성 정도를 테스트하고 비교분석하기 위해서 처음부터 위에서 언급한 고용형태 관련 문항들과 독립적인 구조로 설계되었다. 특히 정형화된 어휘와 정의에 따라 고용형태의 구분이 이루어지는 한계를 보완하기 위해 각 고용형태의 포괄적 특징을 가급적 자세하게 풀어서 설명하는 식의 접근법을 취하였다. 설문문의 구성은 크게 기본적인 고용형태를 구분하는 부분과 구분된 고용형태가 갖는 특성을 세부적으로 파악하는 부분으로 나눌 수 있다. 전체 설문문의 구조는 [그림 2]와 같이 크게 여덟 개의 섹션으로 구분하여 살펴볼 수 있지만, 고용형태의 구분 그 자체는 크게 다섯 개의 범주로 나누어 조사되었다.

#### 1) 유형 1 : 근로계약기간상의 비전형적인 고용형태

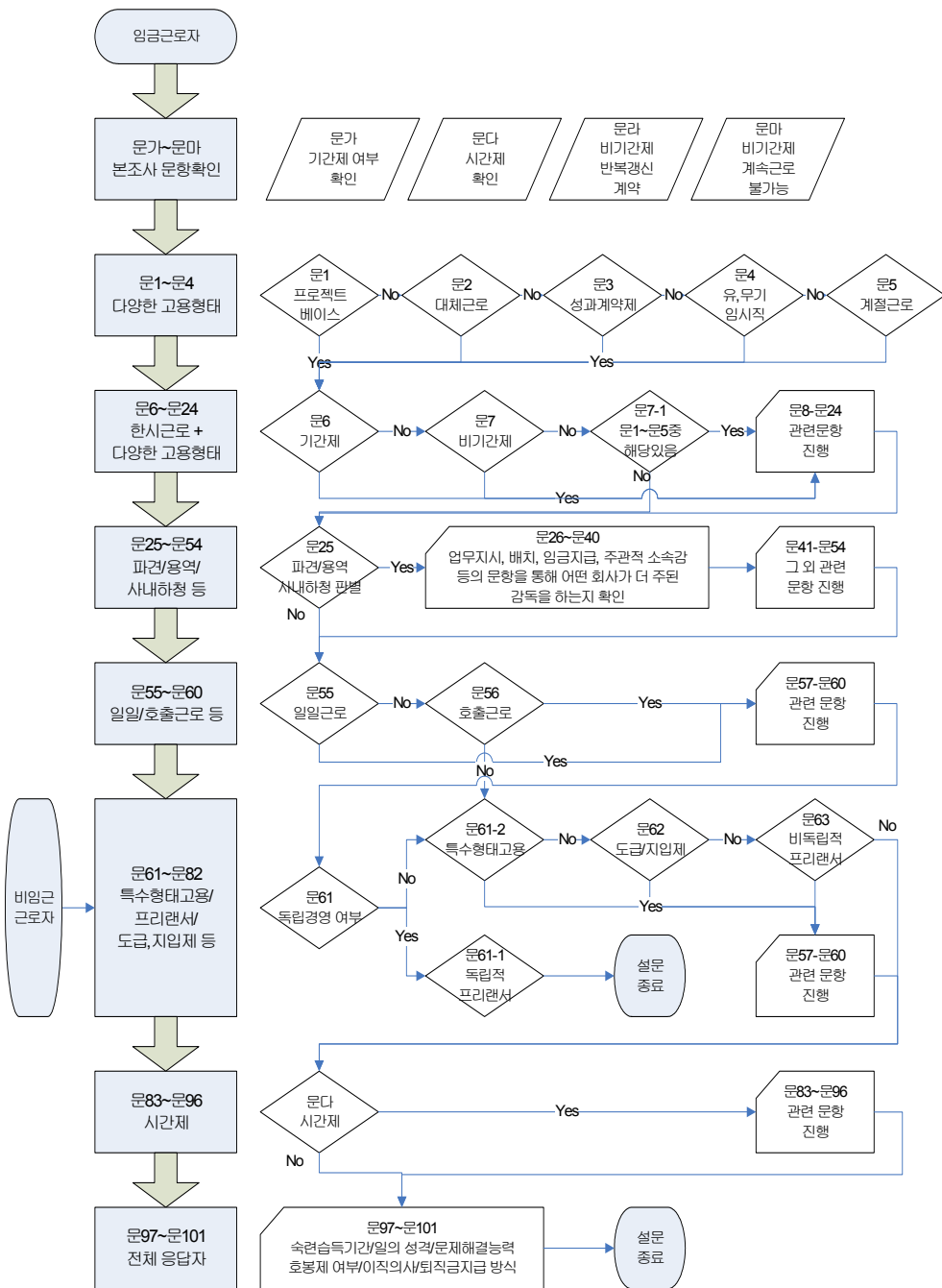
근로계약기간이 임시적이거나 업무의 성격이 임시적이기 때문에 불안정성을 갖는 고용형태들이다. 여기에는 기간제, 비기간제를 포함하는 한시근로뿐만 아니라, 부가조사 문1~문5까지를 통해 파악된 프로젝트 베이스, 대체근로, 성과계약제, 임시직, 계절근로 등이 포함된다.

#### 2) 유형 2 : 일하는 곳과 임금을 지급하는 곳이 다른 고용형태

형식적인 고용계약과 실질적인 노동행위가 서로 다른 업체에서 이루어지는 간접 고용형태 등이 포괄적인 응답대상이다. 청소, 경비, 백화점이나 마트의 일부 판매원 등과 같은 파견/용역근로, 조선업체나 완성차 생산업체 내의 사내하청근로 등이 여기에 해당된다. 앞서도 강조했듯이 반드시 <본조사>와 일치하는 것은 아니다.

예컨대 파견/용역의 경우 <본조사>에서는 ‘\_\_\_\_님께서도 임금을 현재 일하고 있는 직장에서 받으십니까? 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받으십니까?’라고 질문하고 있다. 이 경우 만일 응답자가 처음부터 ‘자신을 파견한 업체’를 ‘자신이 일하고 있는 직장’이라고 응답했었다면, 파견/용역으로 판별되지 않을 가능성이 구조적으로 존재하게 된다. 반면, 「KLIPS 고용형태 부가조사」의 문25는 현재 일하고 있는 장소가 임금을 주는 회사의 사업장인지, 아닌지를 질문한 후 임금을 주는 회사와 일하는 곳 모두 조사하고 있기 때문에 이런 한계를 보완할 수 있다.

〔그림 2〕 기본적인 고용형태 구분의 흐름도



## 3) 유형 3 : 일일/호출근로 등

「경황부가조사」 및 「KLIPS 본조사」의 일일/호출근로는 ‘근로계약기간’을 정하지 않고 며칠씩 혹은 몇 주씩 일하는 형태의 고용으로이므로, 한시근로와 배타적인 형태로 정의된다. 이에 반해 「KLIPS 부가조사」의 본 문항은 근로계약의 유무에 제약받지 않고 ‘필요할 때 연락을 받고 며칠 또는 몇 주 동안 고용’되거나 ‘인력시장, 직업소개소 등 일정한 장소에서 대기하고 있다가 고용주나 고용할 업체 등에서 일할 사람을 선택하면 일일단위로 일하는’ 모든 경우를 포괄한다. 따라서 앞서의 모든 고용형태들과 중복응답이 가능하다.

## 4) 유형 4 : 임금과 비임금의 경계선상에 있는 특수형태고용

모든 임금근로자뿐만 아니라 ‘일정한 사업장이 없는 비임금근로자’ 일부까지도 고용 형태 판별의 대상에 포함된다. 보험설계사, 학습지교사, 퀵서비스 배달기사 등과 같은 특수고용은 임금근로자와 자영업자의 경계가 모호하며, 실제 KLIPS에서도 자영업자로 응답한 경우가 많기 때문이다. 이들의 근로자성 여부를 판별하는데 있어서 가장 우선적인 기준은 경영의 독립성 여부이다. 만일 경영이 독립적이지 않을 경우, 별도의 문항을 통해 ‘상품이나 서비스를 제공하기 위해 개인적으로 고객을 찾거나 맞이하는’ 이른바 특수형태고용, 도급/지입제 고용, 프리랜서 고용으로 구분된다.

## 5) 유형 5 : 시간제 근로

시간제 근로는 ‘파트타임·아르바이트로 일하거나’, ‘같은 업무에 종사하는 사람들보다 적은 시간 동안 일하거나’, 임금이 시간 단위로 지급되는 경우로 정의된다. 그러나 1주에 36시간 미만으로 일하기로 정해진 경우와 같은 시간제약이 포함되지는 않는다. 시간제 근로는 다른 고용형태들보다 그 정의가 비교적 명확하기 때문에 <본조사 설문>에서 시간제 근로라고 확인된 경우 바로 설문을 진행하였다.

## 나. 고용형태별 조사내용

기본적인 고용형태가 구분되면 <표 1>에 제시된 문항들을 통해 세부적인 고용형태의 특성 파악에 들어가게 된다. 이들 문항들은 크게 세 가지 범주로 나눌 수 있다.

첫째, 우선 각 고용형태별로 공통적으로 포함된 문항들이다. 여기에서는 정규직 선호 여부와 현재의 고용형태를 선택한 이유, 정규직과 근로조건의 차별적 적용, 정규직으로의 전환과 관련된 내용, 비슷한 고용형태를 갖는 동료근로자의 존재여부, 이전 일자리에 서의 고용형태 등이 해당된다.

〈표 1〉 고용형태별 조사 내용

	유형 1 (한시근로/ 비한시 임시)	유형2 (파견/용역/ 사내하청)	유형3 (일일/ 호출근로)	유형 4 (특수고용/ 도급/프리랜서)	유형 5 (시간제 근로)
정규직 선호여부/고용형태의 선택 이유	문8/문9	문48/문49	문57/문58	문76/문77	문92/문93
고용형태 변경여부	문10				
현 일자리에 정규직 존재여부	문11	문45			문83
정규직과 동일한 승진/인사고과	문12/문13				문84/
교육훈련/임금/퇴직금	문14/문15/문16	문45-1/ /			문85/ /문88
상여금 제공/사회보험 가입여부	문17/문18				문86/문87
정규직으로의 전환가능성	문19	문50		문78	문94
전환제도 존재여부	문19-1/문19-2				
실제 전환여부/전환 희망여부	문19-3/문20	/문50		/문79	/문94
동일업무 다른 고용형태의 존재	문21	문45-2			문95
상급자/하급자 존재여부	문22/문23	문46/문47		문74/문75	문90/문91
첫 직장 여부	문24	문53		문80	문96
이전직장의 고용형태	문24-1/문24-2	문53-1/문53-2	문60	문80-1/문80-2	문96-1/문96-2
임금 지급업체와 계약 지속가능성 여부	취업자설문 문9	문52	취업자설문 문9	취업자설문 문9	취업자설문 문9
노동조합 존재여부/노동조합원 여부		문54-1/문54-2		문81/문82	
노조의무가입 여부/조합탈퇴 의향	본설문 참조		본설문 참조	문82-1/문82-2	본설문 참조
노조비가입 이유/노조가입 의향				문82-3/문82-4	
월평균 소득/기본급유무 및 액수	본설문 참조	본설문 참조	본설문 참조	문64/문65	본설문 참조
계약체결형태/업무지시 여부				문66/문67	
도구제공 여부/사업자등록증 여부				문68/문69	
계약업체수/전속계약 여부				문70/문70-1	
계약기간/타업체 계약할지 여부				문71/문72/문73	
임금지급하는 곳/파견용역회사근무 여부		문26/문26~1			
주된 업무지시/고객회사 종업원과 함께 업무 여부		문27 문28			
복수고객회사근무/복귀사업장/복귀후 임금변화		문29,문30,문31 문32/문32-1 문33~문35			
다른 회사 배치전까지 임금/교육훈련					
임금지급업체	실제 일하는 곳	임금지 급업체	실제일 하는곳		
근로계약 소속감		문36 문38	문37 문39		
산업/직업/종업원수/지위		문41-7 문41-9	문41-2 문41-5		
사회보험 가입 및 납입금 처리		문42			
시간외수당 지급		문43			
고객회사 배치경험, 횟수, 업무내용 비교		문44			
업무적응기간/업무성격/문제해결능력 호봉제 여부/이직희망/퇴직금 지급방식				공통문항 문97~문101	

둘째, 각 고용형태에 맞게 특수하게 설계된 문항들이다. 일하는 곳과 임금을 지급하는 곳이 다른 유형 2(파견, 용역, 사내하청 등)의 경우 근로계약, 소속감, 주된 업무지시 등이 주로 어떤 곳을 통해 이루어지는지를 파악하였다. 또한 주된 일자리에서 확보되지 않은 나머지 업체의 산업, 직업, 종업원, 노동조합 등과 같은 일자리 특성을 파악함으로써 두 업체 모두의 주요 일자리 정보를 확보하였다. 임금과 비임금의 경계성 일자리인 유형 4(특수고용, 도급, 프리랜서 등)의 경우에도 업무지시, 노동수단, 계약의 지속성 등이 측면에서 얼마나 독자성을 갖는지를 조사하였다.

마지막으로 각 고용형태의 특성 파악이 끝나고 나면 이미 설문이 종료된 자영자들을 제외한 나머지 응답자들은 업무적응기간, 이직, 임금체계, 퇴직금 지급방식 등에 대한 추가적인 조사문항에 응답하게 된다.

이상의 내용들은 본 설문에서 조사되는 근로시간, 임금, 노조 등과 결합되어 사용될 수 있기 때문에 각 고용형태별로 중복되는 부분들은 생략하였다. 반면, ‘현재의 고용형태를 선택한 이유’와 같이 구체적인 서술방식에 따라 응답자의 이해가 달라질 수 있는 부분들은 본 설문에서 비슷한 내용의 설문이 있더라도 새롭게 설계하였다.

### Ⅲ. 주요 조사결과

이 장에서는 KLIPS 10차년도 부가조사를 중심으로 고용형태의 특징을 살펴보고자 한다. 10차년도 가중치가 개발중이므로 분석결과는 조사응답자 사례수를 기준으로 산출하였으며, 자료의 클리닝이 진행중이므로 일부 수치가 변할 수 있음을 미리 밝혀둔다.

부가조사 표본의 구성은 [그림 3]에 제시된 바와 같다. 10차년도 KLIPS 개인조사 응답자는 11,858명으로 이 중 임금근로자 4,345명과 비임금근로자 중 자기사업장이 없는 439명이 부가조사 대상으로 선정되었다. 이 가운데 응답을 거절한 25명을 제외한 4,759명이 부가조사에 응답하였다.

#### 1. KLIPS 본 설문의 고용형태 구성

본격적인 부가조사의 분석에 들어가기 전에 우선 본조사상에서 기존에 파악되었던 고용형태들의 비중을 살펴보자. KLIPS 본조사에 사용된 고용형태들은 경찰조사 및 경찰 고용형태 부가조사와의 비교를 위해 동일하게 설계되었기 때문에 두 조사에 대한 비교 분석을 실시하였다.

〔그림 3〕 고용형태 부가조사의 표본구성

취업자 6,392명, 15세 이상 응답자 중 53.9%			
임금근로자 4,345명(68.0%)	비임금근로자 2,047명(32.0%)		
	고용주/자영업자 1,654명(25.9%)		가족종사자 393명(6.1%)
	사업장없음 439명(6.9%)	사업장있음 1,215명(19.0%)	
부가조사 대상자 4,784명(취업자 중 74.8%)			
응답 거절 18 명	임금근로자 4,327명(부가조사 응답자 중 90.9%)	고용주 자영업자 432명(9.1%)	응답 거절 7 명
	고용형태 부가조사 응답자 4,759명(취업자 중 74.5%, 부가조사 대상자 중 99.5%)		

<표 2>에서 볼 수 있듯이, KLIPS 10차년도의 임금근로자 4,327명 중에서 <경찰기준>의 비정규직 규모는 26.9%에 그치는 것으로 나타났다. 이는 동일한 기준을 적용한 경찰 고용형태 부가조사에서 파악된 비정규직 규모 35.9%보다 9%포인트가 낮은 수준이다. KLIPS의 비정규직 비중이 「경찰부가조사」보다 낮은 것은 무엇보다 한시근로의 비중이 낮기 때문인 것으로 보인다. KLIPS의 한시근로는 12.0%로 경찰부가조사에 비해 10.3%포인트나 낮은데 반해 시간제 근로와 비전형근로의 비중은 각각 6.1%와 15.4%로 비슷한 것으로 조사되었다.

또 다른 중요한 차이점은 KLIPS의 경우 「경찰조사」보다 비자발적 비정규직의 비중이 상대적으로 매우 낮다는 점이다. KLIPS의 비자발적 비정규직 비중은 임금근로자의 4.5%로 임금근로자의 16.6%를 차지한 「경찰조사」보다 낮은 수치를 나타내고 있었다. 종사상 지위상의 임시일용직 비중은 KLIPS가 경찰 고용형태 부가조사보다 높은 것으로 나타났다. 근로계약상으로 상용직이라고 응답했다라도 퇴직금 및 4대 보험이 적용되지 않을 경우 KLIPS의 임시일용직은 50.9%로 나타나 경찰조사의 임시일용직 44.9%보다 6.0%포인트 높은 것으로 조사되었다.

마지막으로 KLIPS에서는 1차년도 조사부터 매년 자기선언적 비정규직을 조사하고 있는데, 10차년도 조사에서는 30.5%로 파악되었다. 이러한 수치는 1차년도 조사에서 파악된 자기선언적 비정규직 23.6%에 비해 6.9%포인트가 증가한 것이다.

〈표 2〉 본조사의 고용형태별 비중

(단위 : %)

		KLIPS 본설문의 고용형태			경찰 고용형태 부가조사		
		전체	남성	여성	전체	남성	여성
임금근로자		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
고 용 형 태  기 준	비정규직	26.9	24.0	31.5	35.9	31.5	42.1
	- 자 발	22.4	19.6	26.8	19.3	-	-
	- 비자발	4.5	4.4	4.7	16.6	-	-
	한시근로	12.0	11.5	12.9	22.3	20.8	24.4
	- 기 간 제	9.2	8.6	10.1	15.9	15.2	16.9
	- 비기간제	2.8	2.9	2.7	6.4	5.6	7.6
	시간제	6.1	2.8	11.3	7.6	3.9	12.7
	비전형근로	15.4	14.9	16.1	13.9	12.4	16.1
	- 파견/용역	3.5	3.2	4.0	4.8	4.6	5.2
	- 특수형태	5.3	4.8	5.9	4.0	2.3	6.3
	- 일일/가내	8.6	8.9	8.2	6.1	6.3	5.9
임시 일용	퇴직금·사회보험 통제	50.9	46.0	58.6	44.9	35.9	57.3
	비통제	21.9	19.7	25.4	-	-	-
자기선언적 비정규직		30.5	25.5	38.2	-	-	-

자료 : www.kosis.kr, 「경제활동인구 부가조사」 2007. 8월 조사결과와 보도자료 참조.

## 2. 부가조사상의 고용형태 구성

KLIPS 부가조사에서 파악된 고용형태 유형별 비중을 살펴보면 <표 3>과 같다. 분석 대상자는 고용형태 설문 문62에서 응답자의 전적인 책임하에 독립적인 형태로 경영이 이루어진다고 답한 312명을 제외한 4,447명을 기준으로 하였다.

분석 결과 고용형태 유형 1에서 유형 5까지 중에서 1개 이상 해당되는 응답자는 35.3%로 나타났다. 각 고용형태별로는 한시근로를 포함하는 임시적 형태의 고용에 속하는 유형 1이 28.2%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 특히 「경찰부가조사」상의 정의를 사용한 한시근로보다 비한시근로 중에서도 계약기간을 정하지는 않았지만 임시적인 고용형태에 속하는 ‘무기-임시직’의 비중이 15.2%로 단일항목으로는 가장 높은 비중을 차지하였다. 다음으로 일일호출근로를 포함하는 유형 3은 8.4%, 시간제 근로인 유형 5가 5.9%, 파견, 용역, 사내하청 등 유형 2에 속하는 고용형태는 5.3%를 차지하였으며, 특수형태고용을 포함하는 유형 4가 4.8%의 순으로 각각 나타났다.

성별로는 여성의 42.5%가 하나 이상의 유형에 응답하여 남성(30.5%)보다 높은 것으로

〈표 3〉 부가조사에서 파악된 유형별 고용형태

(단위: 명, %)

		전 체	남 성	여 성
임금근로자 + 경계성 고용형태(유형 4)		4,447	2,684	1,763
		100.0	100.0	100.0
유형 1~유형 5 중 1개 이상 해당		35.3	30.5	42.5
유형 1	한시근로를 포함하는 임시적 형태의 고용	28.2	25.0	33.1
	한시근로	11.6	11.2	12.3
	비한시근로	16.6	13.8	20.8
	프로젝트베이스	3.9	4.3	3.2
	대체근로	0.2	0.1	0.3
	성과계약제	2.0	1.6	2.7
	무기-임시직	15.2	12.0	20.0
	유기-임시직	3.0	3.0	3.1
	계절근로	2.6	2.9	2.1
유형 2	일하는 곳과 임금지급업체가 다른 고용	5.3	5.0	5.7
	파견/용역	4.1	3.5	4.9
	사내하청근로	1.2	1.4	0.9
유형 3	일일호출근로	8.4	10.0	5.8
	임금과 비임금의 경계성 고용형태	4.8	3.7	6.6
	특수형태고용 및 그 외 도급/지입제	4.5	3.4	6.2
	프리랜서	0.3	0.2	0.3
유형 4	시간제 근로	5.9	2.7	10.7

분석되었다. 남성의 경우 건설일용직 비중으로 인해서 유형 3의 비중이 10%로 상대적으로 높은 반면, 여성의 경우에는 무기-임시직 형태의 비한시근로(20.0%)와 시간제 근로(10.7%)의 비중이 남성에 비해 상대적으로 높았다.

고용형태 유형별 응답은 서로 배타적인 기준으로 조사된 것이 아니기 때문에 유형의 중복이 어느 정도 나타나고 있는지를 살펴보기 위해 1개 이상의 유형에 응답한 1,569명에 대해 <표 4>와 같은 방식의 응답패턴 분석을 실시하였다. 분석 결과 5가지 유형의 고용형태들 중에서 1개만 해당되는 응답자는 58.8%였으며, 2개는 34.2%, 3개는 6.1%, 4개는 0.8%를 각각 차지하였다.

2개의 유형에 복수응답한 경우를 살펴보면, 유형 1(한시근로 등)과 유형 3(일일호출근로 등), 그리고 유형 5(시간제근로)간의 중복성이 상대적으로 높게 나타났다. 이에 반해 유형 2(파견, 용역근로 등)와 유형 4(특수형태고용)는 상대적으로 중복성이 적은 것으로 분석되었다. 표에는 제시되지 않았지만, 상관계수행렬을 통해 선형적인 상관관계를 확인해 보면 유형 1은 유형 3과 0.42의 상관관계가, 유형 5와는 0.28의 상관계수를 갖는 것



〈표 4〉 각 고용형태별 응답 유형

(단위: 명, %)

유형1	2	3	4	5	빈도	(비중)	유형1	2	3	4	5	빈도	비중
1	0	0	0	0	622	(39.6)	0	0	1	0	1	2	(0.1)
0	0	0	1	0	153	(9.8)	0	0	0	1	1	2	(0.1)
0	1	0	0	0	73	(4.7)	0	0	1	1	0	1	(0.1)
0	0	0	0	1	48	(3.1)	1	0	1	0	1	39	(2.5)
0	0	1	0	0	27	(1.7)	1	1	1	0	0	31	(2.0)
1	0	1	0	0	246	(15.7)	1	0	1	1	0	9	(0.6)
1	0	0	0	1	145	(9.2)	1	1	0	0	1	7	(0.4)
1	1	0	0	0	105	(6.7)	1	0	0	1	1	7	(0.4)
1	0	0	1	0	28	(1.8)	1	1	0	1	0	3	(0.2)
0	1	1	0	0	4	(0.3)	1	0	1	1	1	6	(0.4)
0	1	0	1	0	2	(0.1)	1	1	1	0	1	4	(0.3)
0	1	0	0	1	2	(0.1)	1	1	1	1	0	3	(0.2)

주: '1'값을 가진 경우가 해당 유형에 응답한 사례임.

으로 각각 확인되었다.

이러한 결과는 유형 4와 유형 5에 해당되는 파견, 용역, 사내하청, 특수형태고용 등 근로계약이나 근로기간에 의해 고용형태의 특성이 규정되기보다는 사용자와 맺어지는 고용관계의 특수성에 기인하는 고용형태이기 때문에 앞서의 다른 유형들과 독립적인 응답 패턴을 갖는 것으로 보인다.

다음으로 KLIPS 부가조사에서 구분된 고용형태들이 본조사에서 정의된 고용형태들을 어느 정도 포괄하는지를 살펴보았다(표 5 참조).

우선 부가조사에서 파악된 유형 1~유형 5 중 하나라도 응답한 것을 비전형적인 고용 중에서 경찰기준의 임시일용직은 81.7%를 차지하였다. 순수하게 근로계약기간에 준한 KLIPS 기준의 임시용직은 59.7%, 자기선언적 비정규직은 74.3%, 마지막으로 경찰고용 형태 부가조사 기준 비정규직은 72.9%로 나타났다.

각각의 고용형태 유형별로 살펴보면, 경찰기준의 비정규직 개념은 유형 1의 비한시근로 개념으로 포괄하기 힘든 것으로 파악된 반면, 파견용역 등을 포함하는 유형 2는 경찰 비정규직을 제외한 나머지 임시일용직, 자기선언적 비정규직 개념으로 포괄하기 힘든 것으로 드러났다. 또한 유형 4의 특수형태고용 등은 본조사의 경찰기준 임시일용직을 제외한 나머지 개념으로 포괄되기 힘든 것으로 나타났다. 그러나 유형 5의 시간제 근로는 어떤 정의의 고용형태들에도 상대적으로 잘 포괄되는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 KLIPS 부가조사와 본조사의 고용형태 비교

(단위 : 명, %)

		본 조 사				
		전 체	경찰기준 임시일용직	KLIPS 임시일용직	자기선언적 비정규직	경찰고용형태 조사기준 비정규직
KLIPS 부가조사	비전형적인 고용형태 유형 1~유형 5	100.0	81.7	59.7 *	74.3 *	72.9 *
	유형 1(한시근로 등) 비한시근로	100.0 100.0	84.5 96.1	64.5 * 76.0	78.1 88.8	73.0 * 54.1 *
	유형 2(파견용역 등)	100.0	63.3 *	38.9 **	62.0 *	88.0
	유형 3(일일호출 등)	100.0	97.9	95.2	97.0	83.9
	유형 4(특수고용 등)	100.0	88.4	36.8 **	63.2 *	68.4 *
	유형 5(시간제 근로)	100.0	93.9	79.8	91.6	100.0

주 : \*\*는 50% 미만일 때, \*는 75% 미만일 때임.

마지막으로, 각 고용형태별 유형에 공통적으로 조사된 정규직에 대한 선호 및 현재의 고용형태로 일을 하는 이유에 대해 살펴보자.

우선 정규직 고용형태에 대한 선호여부에 대한 분석결과는 <표 6>과 같다. 실제로 조사된 질문에서는 ‘정규직’이라는 단어 자체가 본 설문상의 ‘자기선언적 비정규직’과 같은 개념과 혼동을 불러일으킬 수 있기 때문에 이를 직접적으로 사용하지 않았다. 대신 유형별로 현재의 고용형태보다 더 정규적인 형태의 일자리를 선호하는지를 질문하였다. 예컨대, 유형 1의 경우 현재의 ‘고용형태의 일자리보다 규칙적이고 상시적이면서, 회사가 없어지지만 앓는다면 본인의 잘못이 없는 한 계속 일할 수 있는 고용형태로 일하는 일자리를 선호하십니까?’라는 형식의 질문을 하였다. 비슷한 서술방식을 사용하여 유형 2에 대해서는 간접고용형태보다 직접고용형태를 선호하는지를, 시간제에 대해서는 전일제 근로를 더 선호하는지를 질문하였다.

분석 결과 시간제 근로를 제외하고는 현재보다 더 정규적인 고용형태를 선호하는 것으로 나타났다. 유형 1, 2, 3은 80% 이상이 더 정규적인 고용형태를 선호하였으며, 유형 4도 70% 이상이 정규적인 고용형태를 선호하였다. 그러나, 시간제의 경우 40.1%만이 전일제 고용을 더 선호하는 것으로 파악되었다.

성별로는 여성의 경우 유형 1과 유형 3, 그리고 유형 5 시간제인 경우에 정규직에 대한 선호가 남성보다 더 낮은 것으로 나타났다. 반면 보험설계사, 간병인, 청소 등의 직종이 다수 분포된 유형 2와 유형 4의 경우에는 남성보다 오히려 정규직에 대한 선호도가 더 높은 것으로 분석되었다. 일반적으로 여성은 가사·양육 등으로 인해 자발적 비정규직의 비중이 높고 따라서 정규직에 대한 선호도 남성보다 낮을 것이라 예상할 수 있을

〈표 6〉 현재의 고용형태보다 더 정규적인 형태의 일자리 선호여부

(단위 : %)

	유형 1 (한시근로 등)	유형 2 (파견 용역 등)	유형 3 (일일호출 등)	유형 4 (특수고용 등)	유형 5 (시간제 근로)
전 체	84.8	82.5	82.8	72.9	40.1
남 성	86.3	81.2	85.5	70.4	49.3
여 성	83.0	84.2	75.5	75.0	36.5
자발적 비정규직	83.2	83.1	85.2	79.6	36.0
비자발적 비정규직	92.8	89.1	91.7	72.7	67.7

것이다. 그러나 여기의 분석에 따르면 남성과 여성간에 정규직에 대한 선호도는 크게 차이가 나지 않을 뿐더러, 이 역시도 고용형태별도 다를 수 있음을 보여준다고 할 수 있겠다.

한 가지 흥미로운 점은 <본조사>에서 자발적 비정규직으로 판별된 응답자의 83.2%가 현재보다 더 정규적인 고용형태를 선호한다는 점이다. 자발적 비정규직 중 유형 1,2,3 모두 80% 이상이 정규적인 고용형태를 더 선호하였으며, 다만 시간제의 비자발적 비정규직에 비해 낮은 전일제 선호도를 보였다.

앞서 <본조사>에서 자발적 비정규직이 높았던 것을 떠올린다면, 현재의 고용형태로 일을 하는 이유에 대한 분석 결과 역시도 의외의 결과가 나타났다. <표 7>에서 볼 수 있듯이, ‘정규직을 구할 수 없어서’ 현재의 고용형태로 일을 한다는 비중은 유형 1이 56.8%, 유형 2가 66.7%, 유형 3이 58.3%로 단일 응답항목으로서는 절대적으로 높은 비중을 차지했다. 앞서, 정규직 선호 비중이 상대적으로 낮았던 유형 4와 유형 5의 경우에는 본 응답항목에 대한 비중이 상대적으로 낮은 29.4%와 27.7%를 각각 기록했지만 여전히 단일항목으로는 가장 높은 비중을 차지했다.

표에는 제시되지 않았지만, 앞서와 같이 <본조사>에서 판별된 자발적 비정규직 중 ‘정규직을 구할 수 없어서’ 현재의 고용형태를 선택했다는 응답의 비중은 유형 1이 53.2%, 유형 2가 67%, 유형 3이 60.2%, 유형 4가 38.9%, 유형 5가 26.0%로 전체적인 추이와 크게 다르지 않았다.

〈표 7〉 현재의 고용형태로 일을 하는 이유

(단위 : %)

	유형 1 (한시근로 등)	유형 2 (파견용역 등)	유형 3 (일일호출 등)	유형 4 (특수고용 등)	유형 5 (시간제)
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1. 지금 직장에서 퇴직(또는 정리해고) 후 다시 재취업되었기 때문	2.9	4.3	-	1.4	1.3
2. 정규직을 구할 수 없어서	56.8	66.7	58.3	29.4	27.7
3. 이 직장에서 정규직으로의 전환 가능성이 있기 때문	2.6	2.1	1.1	0.9	4.0
4. 근무시간을 자유롭게 조정할 수 있어서	4.9	3.4	5.7	21.5	14.3
5. 가사	1.9	0.4	1.1	1.4	5.8
6. 육아, 자녀 돌봄	1.9	-	1.1	2.8	9.8
7. 학업/직업훈련 때문에	4.1	-	1.9	0.5	14.3
8. 많은 임금을 보장하므로	2.0	1.3	1.6	10.3	0.9
9. 경험을 쌓을 수 있어서	4.7	3.9	1.6	3.7	2.7
10. 단기간만 일하길 원했기 때문	1.8	-	1.3	1.4	2.7
11. 돈이 급해서	5.6	7.7	8.3	3.3	6.3
12. 건강상의 이유로	1.3	0.4	4.0	1.4	5.4
13. 은퇴 후 소일거리	0.9	3.0	0.5	0.5	1.3
14. 일의 성격 상/계절적이어서	7.2	6.0	12.6	21.5	0.9
15. 기타	1.6	0.9	0.8	0.0	2.7

## IV. 맺음말

이 글에서는 2007년에 실시된 KLIPS 고용형태 부가조사의 내용과 구조를 소개하고 고용형태 구분과 관련된 주요 결과를 제시하였다. 특히 제Ⅲ장의 분석 결과, <본조사>에서 판별된 고용형태 개념들과 비교할 때 <부가조사>의 결과들은 몇 가지 특징들을 보였다.

첫째, KLIPS의 비정규직 비중은 동일한 개념을 사용한 「경향조사」와 비교할 때 약

10%포인트 정도 낮은 수준을 보였는데, 이는 주로 한시근로의 비중 차이에 기인한다. 또한 비정규직 중 다수가 선언적으로는 ‘자발적 비정규직’으로 파악되었다. 둘째, KLIPS의 한시근로 비중에는 포함되지 않지만, <부가조사>를 통해 임시적인 형태로 고용되는 상당한 규모의 고용형태들이 파악되었다. 셋째, 선언적으로 규정되는 자발적 비정규직의 상당수는 ‘정규직 일자리를 구할 수 없어서’ 현재의 고용형태를 선택하였으며, 현재보다 ‘더 정규적인 형태의 고용을’ 선호하는 것으로 확인되었다.

이하에서는 KLIPS 부가조사와 본조사, 그리고 경찰조사간에 이러한 차이점이 나타나는 이유에 대해 몇 가지 언급하는 것으로 결론을 대신하고자 한다. 우선 첫번째로 생각해 볼 수 있는 것은 표본구성상의 차이이다. 즉, 표집과정에서 한시근로와 비자발적 비정규직이 과소표집되었을 가능성이 존재한다. 특히나 「경찰조사」보다 표본의 상대적 규모가 적은 KLIPS의 경우 세부적인 고용형태들의 규모를 추정하는데 있어서는 대표성이 떨어질 가능성이 있다.

둘째, 조사과정상의 차이에 기인된 문제일 수 있다. 앞서 종사상 지위의 판별에 있어서 KLIPS와 「경찰조사」의 상이한 지침이 결과적으로 어떤 차이를 발생시키는지에 대해 살펴본 바 있다. 이러한 조사지침의 차이는 한시근로의 판별 및 비자발적 비정규직 비중에서도 적지 않은 역할을 한 것으로 확인되었다. 예컨대, 한시근로 중 기간제의 경우 ‘고용될 때 근로기간을 정하였는지’ 여부를 통해 판별되는데 「경찰조사」에서는 임시일용직 판별과 마찬가지로 몇 가지 정황적 근거를 토대로 ‘기간제’로 판별하는 것으로 알려져 있다. 자발적 혹은 비자발적 비정규직 역시도 그렇게 응답한 사유를 파악하여 그 사유가 비자발적인 것이라고 판단될 경우 조사원들이 다시 이전 문항으로 돌아가서 ‘비자발적’인 것으로 판별한다. 즉, 몇 가지 관련된 문항의 내적 일치성을 유지하기 위한 조사지침이 존재하고 있다. 그런데 이러한 지침은 문서화 자체가 거의 되지 않은데다가 이 중 몇 가지를 KLIPS에서 확인하더라도 확일적으로 적용하기는 어려웠기 때문에 두 조사간의 차이를 가져왔을 가능성이 있다.

셋째, 개념 자체가 명료하지 않기 때문에 응답자가 이를 매우 자의적으로 해석할 수 있다. 우선 한시근로의 예를 살펴보자. <본조사> 취업자용 설문에는 ‘계약기간이 없으면 회사에 폐업 또는 고용조정을 하거나 본인이 특별히 잘못을 하지 않는다면 현재 직장을 계속 다닐 수 있습니까?’라는 문항이 있는데, 여기서 ‘(2) 계약의 반복갱신으로 고용이 지속되고 있으므로’라고 응답할 경우 한시근로로 판별되고, ‘(1) 근로기간을 정하지 않은 계약을 하였으므로’ 혹은 ‘(3) 묵시적인 고용관행에 의해’라고 응답할 경우 비한시근로로 분류된다. 그러나 KLIPS 부가조사에서 비기간제 임시고용으로 구분된 상당수의 응답자가 본 문항에서 대해 (1) 혹은 (3)에 답했던 것으로 나타났다. 그런데 (1), (2), (3)번 3개의 선택지는 서로 배타적이지 않다. ‘(1) 근로기간을 정하지 않은 계약’을 했는

데, 그 계약이 ‘(2) 반복갱신으로 고용이 지속될 수 있’으며, 이 계약은 ‘(3) 묵시적인 고용관행에 의한 것’일 수 있기 때문이다. 즉, 비기간제 한시근로를 판별하는 기준 문항에 대해 비슷한 고용형태를 갖는 두 응답자간에 본인의 선택이나 조사원의 판단에 따라 서로 다른 판별이 가능하다.

이러한 예는 자발적, 비자발적 비정규직의 구분에서도 나타난다. 취업자 문15와 같이 ‘현재의 일자리 형태로 일하게 된 것이 자발적인 사유에 의한 것입니까? 아니면 비자발적인 사유에 의한 것입니까?’라는 질문은 행위의 동기에 대한 질문인지, 아니면 결과에 대한 질문인지가 불분명하다. 그런데 문15-1의 사유는 이러한 원인과 결과가 혼재되어 있다. 다시 말해 응답자들이 고용형태를 선택한 동기 혹은 원인이 ‘비자발적’인 것이었다 하더라도 선택의 결과 그 자체는 응답자 본인의 ‘자기의지’에 의한 것이므로 ‘자발적’이었다고 응답할 가능성이 존재한다. 이와 같이 행위의 동기와 결과로서 선택항목의 선정에 있어서 불분명한 개념이 사용될 경우 조사결과마다 큰 편차를 낳을 수 있다.

현재의 분석에서는 이상에서 언급한 세 가지 이유 중 어떤 것이 더 지배적인지에 대해서 선불리 결론지을 수 없다. 만일 지배적인 이유가 표집과정에 의해서 발생하는 것이라면 표본의 확대나 가중치와 같은 통계적인 접근으로 해결할 수 있을 것이다. 또한 조사과정상의 차이에서 발생한 문제라면 실사과정이 세부적으로 어떻게 진행되는지에 대한 분석을 통해 이유를 파악하고 개선해 나갈 수 있을 것이다. 그러나 개념 그 자체의 문제라면 KLIPS 조사의 범위를 넘어서는 이슈이므로 여기에 대해서는 향후 추가적인 논의가 필요할 것으로 판단된다. **KL**

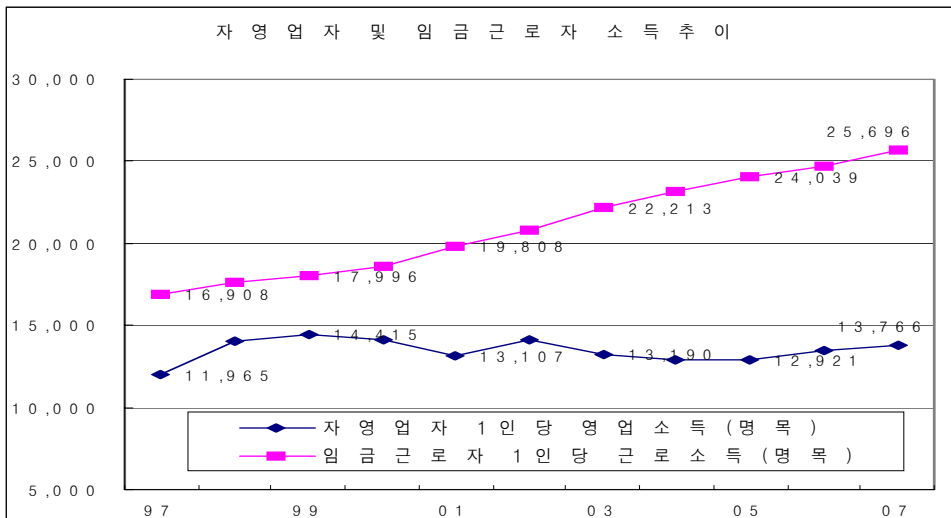
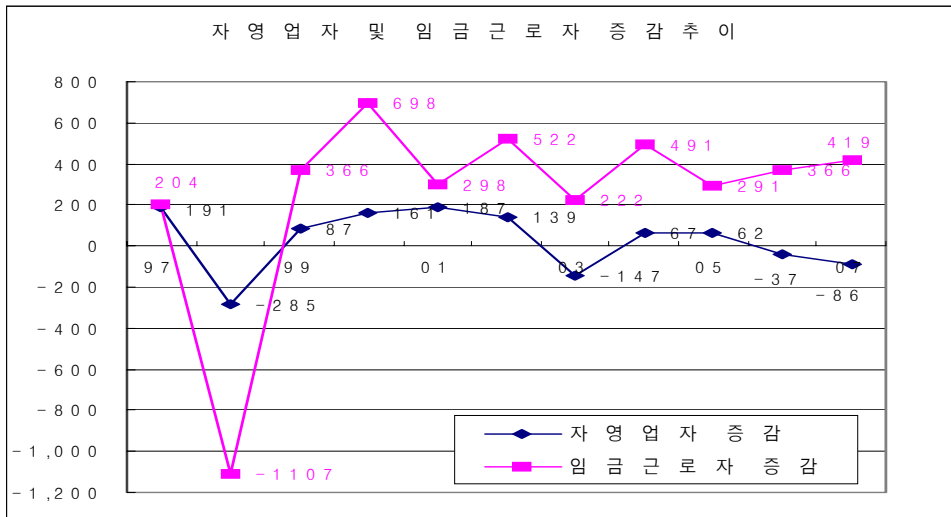
## 자영업자 비중 및 소득비중

- 2008년 5월 현재 우리나라 일자리 중 자영업자(고용주+자영자)가 차지하는 비중이 25.5%로 전년동월대비 25.9%에 비해 0.4%p 감소하였고, 2007년 현재 자영업자 1인당 연평균 소득은 임금근로자 대비 53.6%로 나타나 하락추세가 지속됨.<sup>1)</sup>
  - － 우리나라 자영업자는 1990년 이후 외환위기의 영향으로 1998년 285천 명 감소, 2003년 137천 명으로 일시적인 감소를 보였으나 2006년부터는 감소추세가 가속화되어 2007년 현재 86천 명 감소함.
  - － 자영업자 1인당 연평균 소득은 2007년 현재 1,377만 원으로, 이는 임금근로자 1인당 2,570만 원의 53.6%에 불과한 것으로 나타나 대부분의 자영업자가 매우 영세한 저소득층이며 빈곤의 위험에 노출되어 있음을 의미함(1999년 80.1%→2003년 59.4%→2007년 53.6%).
- OECD 주요국의 2005년 자영업자 비중을 보면, 비교대상 국가들 대부분이 10%대인 것에 비해 우리나라<sup>2)</sup>는 33.6%로 자영업자의 비중이 상당히 높음.
  - － 우리나라보다 자영업자 비율이 높은 국가는 그리스이며, 그리스는 제조업 기반이 거의 없는 관광산업 위주임.
  - － 일본 14.8%, 스페인 14.4%, 영국 12.7%, 핀란드 11.7% 순으로 나타났으며, 최근 들어 자영업자 비중이 그리스와 독일을 제외하고는 감소하는 추세임.
- 2004년 기준 GDP 대비 자영업자 소득이 차지하는 비중<sup>3)</sup>은 스페인이 20.7%로 가장 높았으며, 그 다음으로 미국 16.9%, 프랑스 15.0%, 한국·일본 14.1% 순으로 나타남.
  - － 우리나라는 2005년 자영소득이 차지하는 비중이 9.8%로 나타나 GDP 대비 자영업자 소득비중 하락폭이 매우 큰 것으로 나타남. **KLI**

1) 자영업자, 임금근로자의 소득은 한국은행, 『국민계정』의 개인영업잉여, 피용자보수 정보를 활용함.  
 2) OECD, “National Accounts of OECD Countries” DB에서 우리나라 자영업자(self-employed)는 무급가족 종사자를 포함한 비임금근로자를 의미함.  
 3) OECD, “National Accounts of OECD Countries” DB에서 Operating Surplus and Mixed Income과 Gross Domestic Product(Income Approach) 정보를 활용함.

〈우리나라 자영업자 증감 및 자영업자 소득 추이〉

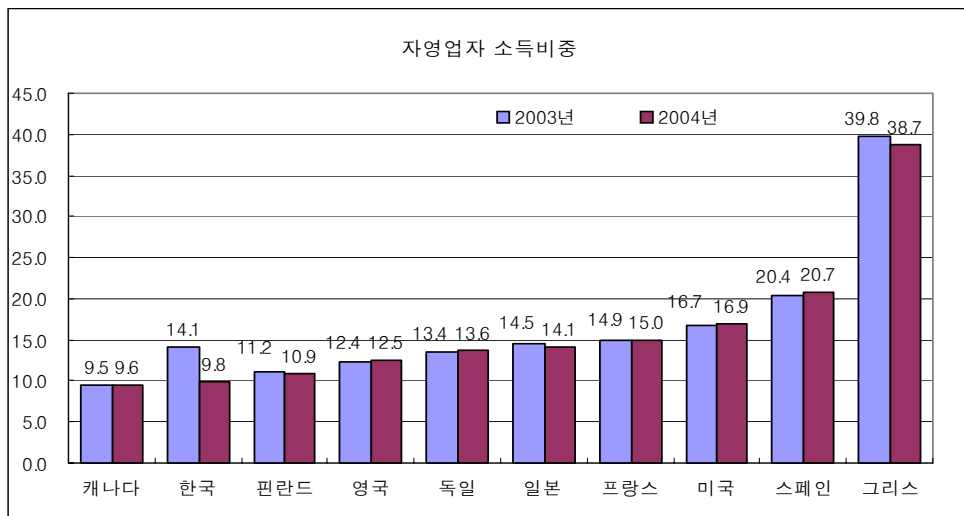
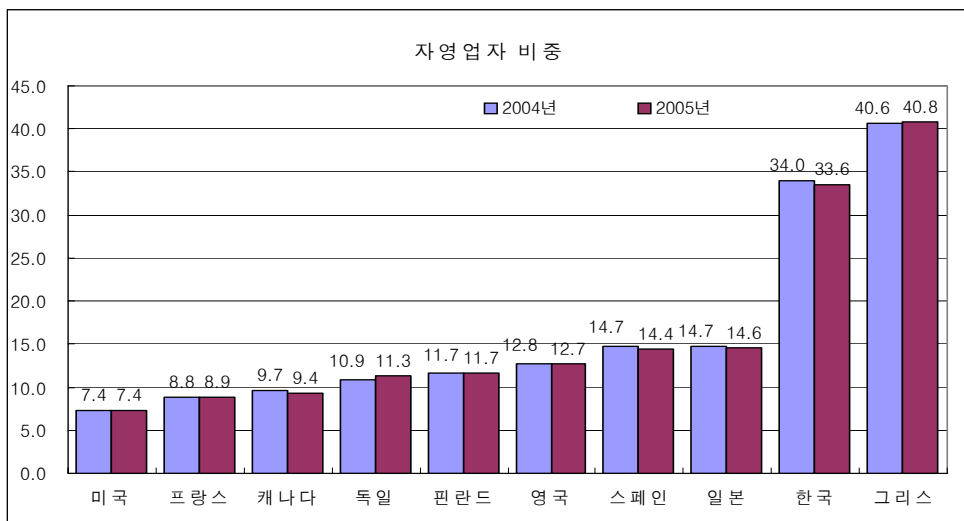
(단위: 천 명, 천 원)





〈OECD 주요국 자영업자 비중 및 자영업자 소득비중〉

(단위 : %)



주 : 자영업자 비중 중 캐나다, 일본, 미국은 2003, 2004년 자료임.

자영업자 소득비중 중 영국과 한국은 2004년, 2005년 자료임.

자료 : OECD(2006), "National Accounts of OECD Countries".

## 주요 노동동향

### 경제일반

#### ◆ 2008년 5월 생산 증가세 둔화, 소비투자 감소세 지속

○ 2008년 5월 생산은 수출호조에도 불구하고 내수 부진 등으로 광공업, 서비스업 각각 전년동월대비 8.3%, 4.6%로 나타나 증가세가 둔화하고 있음.

- 제조업 생산은 반도체 및 부품, 영상음향통신, 기타운송장비 등을 중심으로 증가한 반면, 기계장비, 섬유제품 등에서 생산이 감소함.
- 서비스업 생산은 금융 및 보험업(11.4%), 보건 및 사회복지사업(7.4%), 부동산 및 임대업(6.0%), 운수업(5.9%) 등을 중심으로 증가한 반면, 대표적인 내수관련 산업인 도·소매업(2.0%), 숙박 및 음식점업(1.7%), 통신업(2.4%)의 증가세 둔화가 두드러짐.
- 소비재 판매는 가전제품, 승용차 등 내구재(8.1%)와 식료품, 의약품 등 비내구재(3.1%)에서 판매가 증가한 반면, 의복·직물, 오락·취미 및 경기용품 등 준내구재(-2.4%)에서 감소를 보임.

○ 현재의 경기를 나타내는 동행지수 순환변동치는 100.3로 전월보다 0.2%p 하락하였으며, 향후의 경기국면을 예고해 주는 선행지수 전년동월비도 전월대비 0.5%p 하락하였음(그림 3 참조).

◆ 2008년 6월 소비자물가 상승세 확대(전년동월대비 5.5% 상승)

- 2008년 6월 물가상승은 국제유가가 오일쇼크 수준에 근접함에 따라 국내석유제품 가격상승과 함께 기저효과에 주로 기인함.
- － 2008년 상반기 소비자물가는 국제곡물가격·국제유가 등 국제원자재가격의 급격한 상승과 학원비 등 개인서비스 요금인상에 따라 2007년 상반기 대비 4.3% 상승함.

〈표 1〉 최근 경제일반 동향

(단위 : 전년동기대비 증가율(%))

		2006					2007					2008년			
		1/4	2/4	3/4	4/4	연간	1/4	2/4	5월	3/4	4/4	연간p	1/4p	4월p	5월p
생산	산업생산	12.8	11.5	11.3	5.2	10.1	4.0	7.0	10.5	6.0	11.0	6.8	10.5	10.4	8.3(-0.6)
	제조업 생산	13.4	12.1	11.8	5.6	10.5	4.1	7.1	5.8	6.1	11.2	7.0	10.6	11.0	8.7(-0.6)
	출 하	9.7	9.0	9.2	3.8	7.8	5.1	7.2	6.6	5.5	10.6	7.1	8.8	8.3	6.1(-1.2)
	수 출	13.1	14.2	15.7	5.6	11.9	6.7	9.9	7.8	9.4	16.2	10.5	14.5	14.1	15.8( 2.2)
	내 수	7.1	4.9	3.8	2.2	4.5	4.1	4.9	6.0	2.7	6.8	4.8	5.2	4.6	-0.1(-2.5)
	서비스업 생산	6.2	5.4	4.5	4.8	5.2	5.4	6.4	5.6	7.2	6.8	6.4	6.3	6.0	4.6( 1.0)
소비	소비재 판매	5.3	6.1	2.9	4.5	4.7	5.7	5.2	5.2	7.1	4.5	5.3	3.9	5.7	3.1(-0.6)
투자	설비투자	6.2	6.7	11.8	5.1	7.4	12.8	12.1	8.8	0.7	9.2	8.6	-0.9	-1.9	-2.5(-2.3)
물가		2.0	2.3	2.5	2.2	2.2	2.1	2.4	2.5	2.3	3.3	2.5	3.8	4.9	5.5( 0.6)

주 : p는 잠정치임. ( )안은 전기(월)비를 나타냄.

1) 광공업 생산은 광업(C), 제조업(D), 전기·가스업(E, F)을 포함하나 거의 대부분 제조업을 대변함.

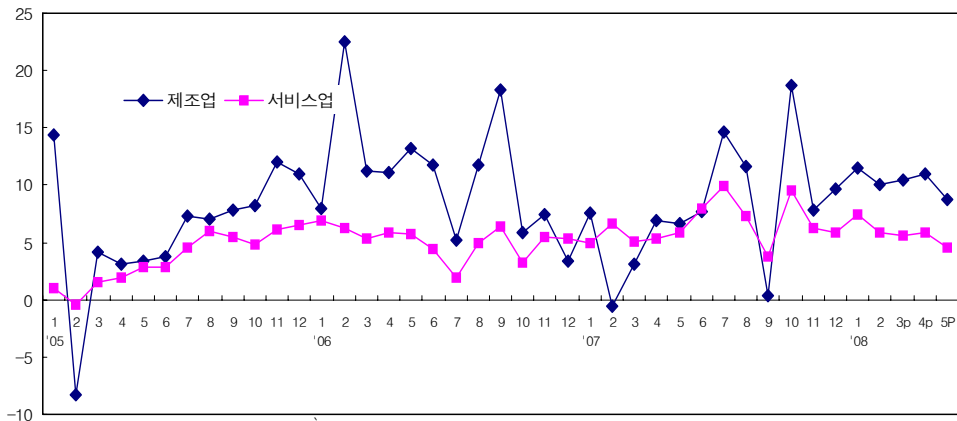
2) 서비스업 생산지수는 한국표준산업분류(제8차 개정, 2000. 1. 7.)상의 20개 대분류 중 서비스업에 해당되는 11개(도소매업(G), 숙박·음식점업(H), 운수업(I), 통신업(J), 금융 및 보험업(K), 부동산 및 임대업(L), 사업서비스업(M), 교육서비스업(O), 보건복지사업(P), 오락·문화 및 운동관련 서비스업(Q), 기타 공공·수리 및 개인서비스업(R)) 산업을 포괄.

3) 2008년 물가는 5월, 6월 기준임.

자료 : 통계청, 『산업활동동향』, 『서비스업활동동향』, 각호.

[그림 1] 제조업 및 서비스업 생산증가율

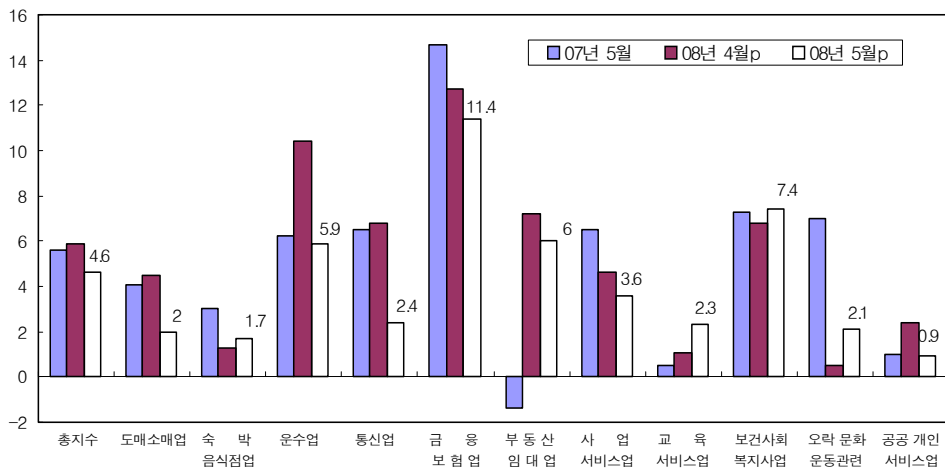
(단위 : 전년동기대비 증가율(%))



주 : p는 잠정치임. 서비스업 활동지수는 한국표준산업분류상 서비스업에 해당하는 대분류 11개 품목임.  
 자료 : 통계청, 『2008년 5월 산업활동동향』, 2008. 6.

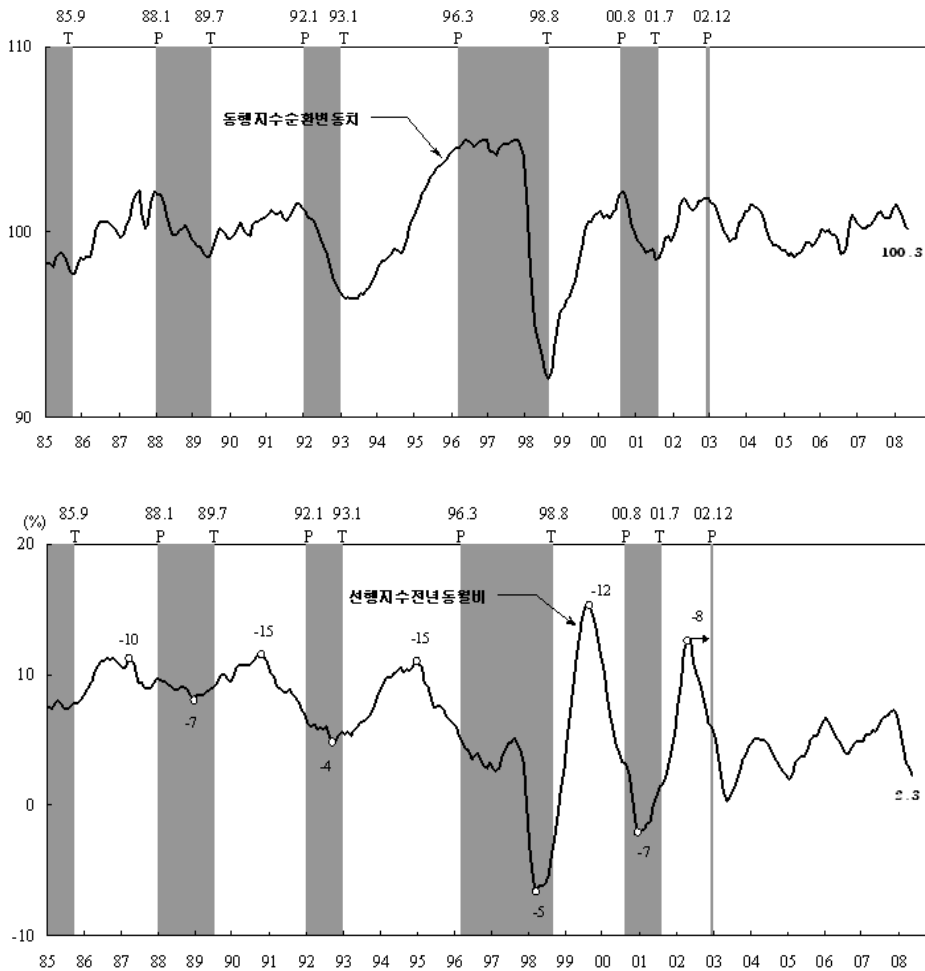
[그림 2] 서비스업 업종별 생산추이

(단위 : 전년동기대비 증가율(%))



주 : p는 잠정치임.  
 자료 : 통계청, KOSIS.

〔그림 3〕 경기지수 동향



주: p는 정점(Peak), T는 저점(Trough)을 나타냄.  
 자료: 통계청, 『2008년 5월 산업활동동향』, 2008. 6.

## 고용 동향

### ◆ 경찰참가율과 실업률 감소

○ 2008년 5월 중 경제활동인구는 24,692천 명으로 전년동월대비 155천 명(0.6%) 증가

- 남성 경제활동인구는 14,345천 명으로 94천 명(0.7%) 증가하였으며, 여성은 10,347천 명으로 61천 명(0.6%) 증가함.
- 2008년 5월 중 경제활동참가율은 62.4%로 전년동월대비 0.3%p 하락
  - 성별로 보면 남성(74.4%)이 전년동월대비 0.4%p, 여성(51.1%)이 전년동월대비 0.1%p 하락함(그림 4 참조).
- 2008년 5월 중 고용률은 60.5%로 전년동월대비 0.2%p 하락
  - 남성의 고용률은 71.8%로 전년동월대비 0.2%p 하락하였고, 여성의 고용률은 49.8%로 전년동월대비 0.2%p 하락하였음.
- 2008년 5월 중 취업자는 23,939천 명으로 전년동월대비 181천 명(0.8%)이 증가함.
  - 성별로 보면 남성 취업자는 13,856천 명으로 전년동월대비 130천 명(0.9%), 여성 취업자는 10,083천 명으로 전년동월대비 51천 명(0.5%)이 증가함.
- 2008년 5월 중 실업자는 753천 명으로 전년동월대비 26천 명(-3.3%) 감소하였으며, 실업률은 3.0%로 전년동월대비 0.2%p 하락함.
  - 남성 실업자는 490천 명으로 전년동월대비 36천 명(-6.8%) 감소한 반면, 여성 실업자는 264천 명으로 전년동월대비 10천 명(3.9%)이 증가함.
  - 실업률은 남성이 전년동월대비 0.3%p 하락한 3.4%를 보였고, 여성은 전년동월과

〈표 2〉 최근의 고용동향

(단위 : 천 명, %)

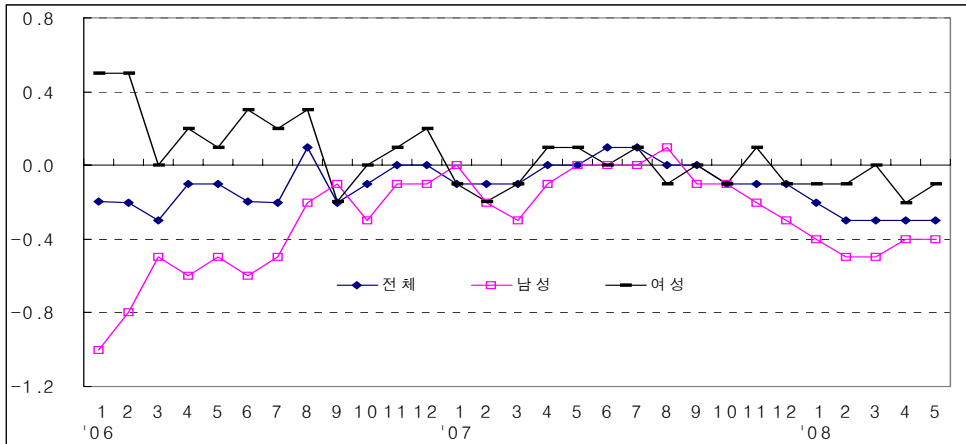
	2007					2008		
	1/4분기	2/4분기	5월	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기	
							4월	5월
경 제 활 동 인 구	23,692 ( 0.9)	24,489 ( 1.1)	24,537 ( 1.1)	24,367 ( 1.1)	24,316 ( 1.0)	23,852 ( 0.7)	24,495 ( 0.7)	24,692 ( 0.6)
참 가 율	60.8	62.6	62.7	62.1	61.8	60.5	62.0	62.4
취 업 자	22,841 ( 1.2)	23,698 ( 1.2)	23,758 ( 1.2)	23,610 ( 1.3)	23,582 ( 1.2)	23,051 ( 0.9)	23,711 ( 0.8)	23,939 ( 0.8)
고 용 률	58.6	60.6	60.7	60.2	60.0	58.5	60.0	60.5
실 업 자	851	791	779	756	734	801	784	753
실 업 률	3.6	3.2	3.2	3.1	3.0	3.4	3.2	3.0
비 경 제 활 동 인 구	15,305 ( 1.4)	14,647 ( 1.0)	14,600 ( 0.9)	14,865 ( 1.0)	15,000 ( 1.3)	15,575 ( 1.8)	15,006 ( 1.7)	14,848 ( 1.7)

주 : ( )안의 수치는 전년동월대비 증가율. 고용률 = 취업자 / 생산가능인구×100

자료 : 통계청, 『2008년 5월 고용동향』, 2008. 6.

[그림 4] 성별 경제활동참가율 증가

(단위 : %p, 전년동월대비)



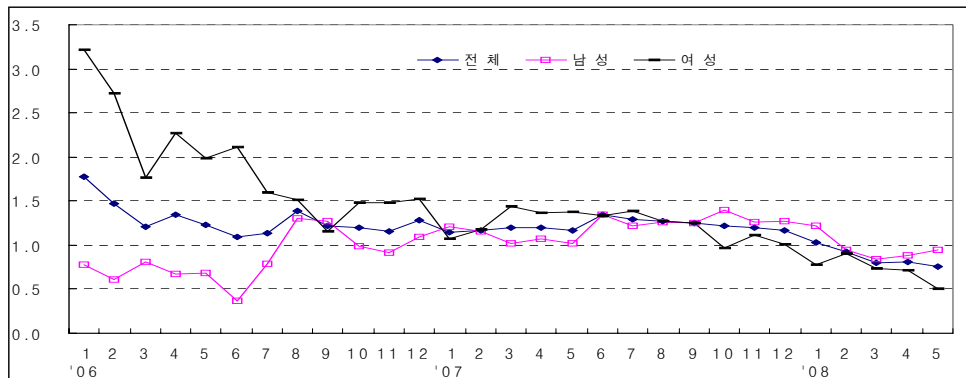
자료 : 통계청 KOSIS.

동일한 3.2%를 기록함.

- 2008년 5월 중 비경제활동인구는 14,848천 명으로 전년동월대비 248천 명(1.7%) 증가
  - － 남성 비경제활동인구는 4,944천 명으로 전년동월대비 133천 명(2.8%) 증가하였고,
  - 여성 비경제활동인구는 9,904천 명으로 전년동월대비 115천 명(1.2%)이 증가함.
  - － 비경제활동인구 중 특별한 사유 없이 그냥 쉬었다고 응답한 ‘쉬었음’은 1,167천명으로 전년동월대비 5천 명 감소함.
  - ※ ‘쉬었음’ 비경제활동인구 추이 : 1,172천 명(2007. 5) → 1,376천 명(2007. 8) → 1,404천 명(2007. 12) → 1,192천 명(2008. 4) → 1,167천 명(2008. 5)

[그림 5] 성별 취업자 증가율

(단위 : %, 전년동월대비)



자료 : 통계청 KOSIS.

### ◆ 제조업, 건설업, 도소매 및 음식·숙박업 취업자 감소

- 2008년 5월 중 산업별 취업자의 전년동월대비 증감을 보면 사업·개인·공공서비스업(309천 명, 4.1%), 전기·운수·통신·금융업(18천 명, 0.8%)에서 증가한 반면, 농림어업(-58천 명, -3.0%), 도소매 및 음식·숙박업(-42천 명, -0.7%), 건설업(-32천 명, -1.7%), 제조업(-17천 명, -0.4%)에서는 감소함.
- 2007년 7월 이후 건설업과 도소매 및 음식·숙박업의 감소세가 지속됨(그림 6 참조).

### ◆ 상용근로자를 제외한 모든 종사상 지위별 취업자 감소

- 2008년 5월 중 종사상 지위별 취업자 중 비임금근로자는 7,534천 명으로 전년동월대비 129천 명(-1.7%) 감소하였고, 임금근로자는 16,405천 명으로 전년동월대비 310천 명(1.9%) 증가
- 임금근로자 중 상용근로자(478천 명, 5.6%)는 증가한 반면, 임시근로자(-94천 명,

〈표 3〉 산업별 취업자

(단위: 천 명, %)

	2007					2008		
	1/4분기	2/4분기	5월	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기	
							4월	5월
전 산업	22,841 ( 1.2)	23,409 ( 1.2)	23,758 ( 1.2)	23,610 ( 1.3)	23,582 ( 1.2)	23,051 ( 0.9)	23,711 ( 0.8)	23,939 ( 0.8)
농림어업	1,450 (-2.8)	1,952 (-2.7)	1,950 (-2.6)	1,866 (-3.7)	1,690 (-3.8)	1,388 (-4.3)	1,763 (-2.4)	1,893 (-3.0)
제조업	4,138 (-1.2)	4,181 (-1.3)	4,114 (-1.3)	4,093 (-1.2)	4,120 (-0.9)	4,114 (-0.6)	4,099 (-0.6)	4,097 (-0.4)
건설업	1,772 ( 2.7)	1,904 ( 1.6)	1,935 (1.1)	1,843 (-0.3)	1,853 (-0.5)	1,754 (-1.0)	1,910 (-1.1)	1,903 (-1.7)
도소매 및 음식·숙박업	5,743 (-1.0)	5,776 (-1.0)	5,725 (-1.0)	5,722 (-0.2)	5,723 (-0.3)	5,707 (-0.6)	5,660 (-0.8)	5,683 (-0.7)
사업·개인·공공서비스업 및 기타	7,357 ( 4.3)	7,256 ( 4.8)	7,615 ( 4.7)	7,674 ( 5.2)	7,762 ( 5.0)	7,684 ( 4.4)	7,845 ( 4.2)	7,924 ( 4.1)
전기·운수·통신 및 금융업	2,363 ( 2.8)	2,323 ( 3.3)	2,403 ( 3.4)	2,396 ( 2.5)	2,415 ( 1.8)	2,385 ( 0.9)	2,414 ( 0.5)	2,421 ( 0.8)

주: ( )안의 수치는 전년동월대비 증감률.

1) 사업·개인·공공서비스업 및 기타는 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 공공행정, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 오락·문화 및 운동관련 서비스업, 기타 공공·수리 및 서비스업, 가사서비스업, 국제 및 외국기관을 포함.

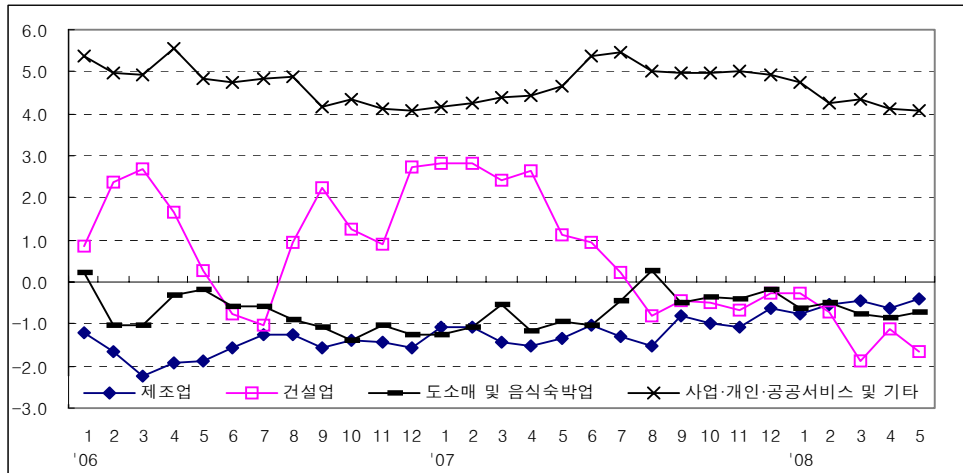
2) 자세한 업종별 취업자 현황은 부표 참조.

자료: 통계청, 『2008년 5월 고용동향』, 2008. 6.



[그림 6] 산업별 취업자 증가율

(단위 : % 전년동월대비)



자료 : 통계청 KOSIS.

-1.8%) 일용근로자(-73천 명, -3.2%)는 감소함.

- 상용근로자는 증가세를 이어가며 임금근로자의 증가를 주도하고 있으나, 반면 임시근로자 및 일용근로자는 감소세가 지속됨(그림 7 참조).

- 2008년 5월 중 취업시간대별 취업자를 보면, 36시간 미만 취업자는 3,981천 명으로 전년동월대비 1,420천 명(55.5%)이 증가한 반면, 36시간 이상 취업자는 19,711천 명으로 1,251천 명(-6.0%)이 감소함.

- 36시간 미만 취업자의 급증은 조사대상기간(5.11~5.17) 중에 법정공휴일(5.12, 석가탄신일)이 있는데 기인함.

#### ◆ 40대 실업자 및 실업률 증가

- 2008년 5월 중 연령계층별 실업자 및 실업률은 40대를 제외한 전연령에서 감소함.

- 2008년 5월 중 연령별 실업자는 전년동월대비 15~19세(-1천 명), 20대(-11천 명), 30대(-4천 명), 50대(-14천 명) 60세 이상(-4천 명)에서 감소한 반면, 40대(7천 명)에서 소폭 증가
- 2008년 5월 중 연령별 실업률은 15~19세(5.7%, -0.5%p), 20대(6.9, -0.1%p), 50대(1.9%, -0.4%p), 60세 이상(1.2%, -0.1%p)에서 감소하였고, 40대(2.0%, 0.1%p)에서 증가한 반면, 30대(3.2%, 0.0%p)에서는 변화가 없었음.

〈표 4〉 종사상 지위별 및 취업시간대별 취업자

(단위: 천 명, %)

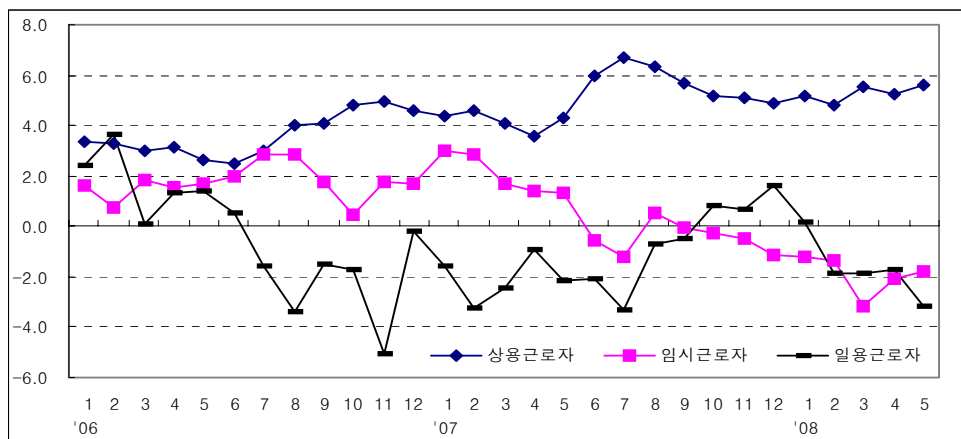
	2007					2008		
	1/4분기	2/4분기	5월	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기	
							4월	5월
전 체	22,841 ( 1.2)	23,698 ( 1.2)	23,758 ( 1.2)	23,610 ( 1.3)	23,582 ( 1.2)	23,051 ( 0.9)	23,711 ( 0.8)	23,939 ( 0.8)
비임금근로자	7,199 (-2.2)	7,637 (-1.1)	7,663 (-1.2)	7,589 (-2.2)	7,426 (-1.8)	7,097 (-1.4)	7,453 (-1.4)	7,534 (-1.7)
자영업주	5,895 (-1.9)	6,139 (-0.9)	6,149 (-0.7)	6,128 (-1.3)	6,035 (-1.4)	5,816 (-1.3)	6,034 (-0.7)	6,092 (-0.9)
무급가족 종사자	1,304 (-3.2)	1,498 (-1.8)	1,514 (-2.9)	1,460 (-5.9)	1,391 (-3.4)	1,281 (-1.8)	1,419 (-4.1)	1,442 (-4.8)
임금근로자	15,642 ( 2.8)	16,061 ( 2.4)	16,095 ( 2.3)	16,022 ( 3.0)	16,156 ( 2.6)	15,954 ( 2.0)	16,258 ( 1.8)	16,405 ( 1.9)
상용근로자	8,404 ( 4.3)	8,533 ( 4.6)	8,532 ( 4.3)	8,753 ( 6.2)	8,790 ( 5.1)	8,839 ( 5.2)	8,894 ( 5.2)	9,010 ( 5.6)
임시근로자	5,163 ( 2.5)	5,237 ( 0.7)	5,259 ( 1.3)	5,133 (-0.3)	5,156 (-0.6)	5,064 (-1.9)	5,127 (-2.1)	5,165 (-1.8)
일용근로자	2,075 (-2.4)	2,291 (-1.7)	2,304 (-2.1)	2,135 (-1.5)	2,211 ( 1.0)	2,051 (-1.2)	2,238 (-1.7)	2,231 (-3.2)
36시간 미만	3,014 ( 6.4)	2,564 ( 1.7)	2,561 ( 3.6)	3,962 (23.7)	2,549 (-5.1)	2,770 (-8.1)	2,504 (-3.9)	3,981 (55.5)
36시간 이상	19,384 ( 0.2)	20,906 ( 1.1)	20,962 ( 0.8)	19,227 (-2.4)	20,806 ( 2.2)	19,888 ( 2.6)	20,964 ( 1.4)	19,711 (-6.0)

주: ( )안의 수치는 전년동월대비 증감률.

자료: 통계청, 『2008년 5월 고용동향』, 2008. 6.

〔그림 7〕 임금근로자의 증가율

(단위: % 전년동월대비)



자료: 통계청, KOSIS.

〈표 5〉 연령별·교육수준별 실업자 및 실업률

(단위: 천 명, %)

	2007					2008		
	1/4분기	2/4분기	5월	3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기	
							4월	5월
전 체	851(3.6)	791(3.2)	779(3.2)	756(3.1)	734(3.0)	801(3.4)	784(3.2)	753(3.0)
15~29세	346(7.6)	330(7.3)	318(7.0)	322(7.1)	312(7.0)	328(7.3)	330(7.5)	307(6.9)
30~39세	216(3.5)	203(3.3)	202(3.2)	189(3.0)	183(2.9)	193(3.1)	191(3.0)	197(3.2)
40~49세	151(2.3)	130(1.9)	126(1.9)	132(2.0)	126(1.9)	160(2.4)	151(2.2)	133(2.0)
50~59세	96(2.4)	95(2.2)	96(2.3)	80(1.9)	78(1.8)	83(2.0)	82(1.9)	83(1.9)
60세 이상	42(1.7)	33(1.2)	38(1.3)	34(1.2)	35(1.3)	38(1.6)	32(1.2)	34(1.2)
중졸 이하	150(2.8)	112(1.9)	118(2.0)	105(1.9)	109(2.0)	128(2.5)	127(2.3)	109(1.9)
고 졸	426(4.2)	379(3.7)	370(3.6)	378(3.7)	372(3.7)	402(4.0)	352(3.5)	364(3.6)
대졸 이상	274(3.3)	300(3.5)	292(3.5)	274(3.2)	253(2.9)	271(3.1)	305(3.4)	280(3.1)
취업무경험실업자	40	40	38	44	40	44	48	43
취업유경험실업자	810	751	741	712	694	757	736	711

주: ( )안의 수치는 실업률.

자료: 통계청, 『2008년 5월 고용동향』, 2008. 6.

- 교육정도별 실업자는 전년동월대비 중졸 이하(-9천 명), 고졸(-6천 명), 대졸 이상(-11천 명)에서 모두 감소함.
- 교육정도별 실업률은 전년동월대비 중졸 이하(1.9%, -0.1%p), 대졸 이상(-3.1%, -0.4%p)에서 감소한 반면, 고졸(3.6%, 0.0%p)에서는 변화가 없었음.
- 2008년 5월 중 전체 실업자 753천 명을 과거 취업경험 유무로 살펴보면, 취업무경험 실업자는 43천 명으로 전년동월대비 4천 명 증가한 반면, 취업유경험 실업자는 711천 명으로 30천 명 감소했음.

## 임금 동향

### ◆ 2008년 1/4분기 임금상승률, 전년대비 6.1% 상승

- 2008년 1/4분기, 5인 이상 사업체의 근로자 1인당 월평균 임금총액은 2,662천 원으로 전년동기에 비해 6.1% 상승

- 상용근로자는 임금총액 증가율 5.7%, 정액급여 증가율 5.4%, 초과급여 증가율 8.2%, 특별급여 증가율 5.8%를 기록
- 임시근로자는 전년동기대비 1.9% 상승한 887천 원의 임금총액을 기록

○ 전산업에서는 5~9인, 제조업에서는 30~99인의 임금상승률 가장 높아

- 2008년 1/4분기 전산업의 규모별 임금상승률은 5~9인 8.1%, 10~29인 5.9%, 30~99인 7.9%, 100~299인 6.4%, 300인 이상 5.6%를 나타냄.
- 제조업에서는 30~99인 규모의 임금상승률이 9.6%로 가장 높게 나타남.

〈표 6〉 임금관련 주요지표 동향(5인 이상 사업체 기준)

(단위 : 천원/월, %)

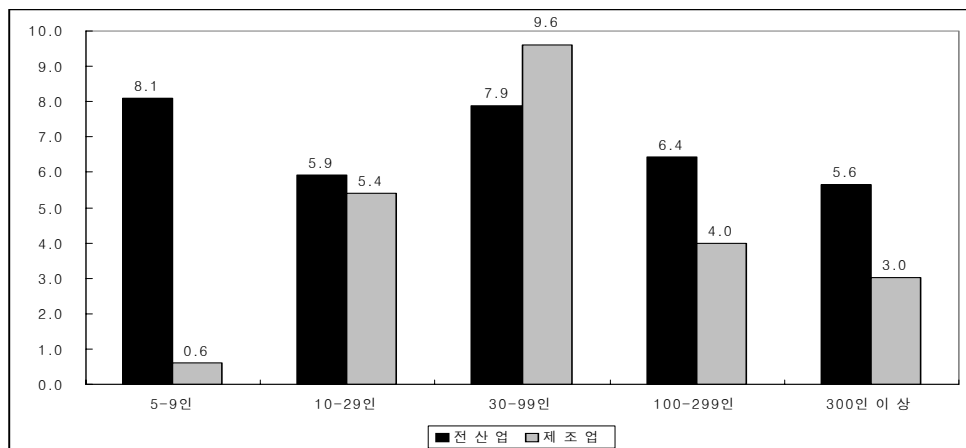
		2007				2008
		1/4분기	2/4분기	3/4분기	4/4분기	1/4분기
전체 근로자 임금총액		2,510 ( - )	2,410 ( - )	2,604 ( - )	2,719 ( - )	2,662 (6.1)
상용근로자	임금총액	2,661 ( - )	2,555 ( - )	2,761 ( - )	2,888 ( - )	2,811 (5.7)
	정액급여	1,995 ( - )	1,995 ( - )	2,028 ( - )	2,086 ( - )	2,103 (5.4)
	초과급여	156 ( - )	167 ( - )	165 ( - )	172 ( - )	168 (8.2)
	특별급여	510 ( - )	394 ( - )	568 ( - )	630 ( - )	540 (5.8)
임시근로자 임금총액		870 ( - )	911 ( - )	918 ( - )	918 ( - )	887 (1.9)
실질임금(전체 근로자)		2,425 ( - )	2,304 ( - )	2,472 ( - )	2,565 ( - )	2,478 (2.2)
소비자물가지수		103.5 (2.1)	104.6 (2.4)	105.3 (2.3)	106.0 (3.3)	107.4 (3.8)

주 : ( )안의 수치는 전년동기대비 상승률.

자료 : 노동부, 『사업체임금근로시간조사』.

〔그림 8〕 규모별 임금상승률(2008년 1/4분기)

(단위 : %)



자료 : 노동부, 『사업체임금근로시간조사』.

## 노사관계 동향

### ◆ 근로손실일수, 전년동기에 비해 증가

- 2008년 6월 25일 현재 노사분규 현황은 전년동기보다 감소함.
  - － 분규발생건수는 32건으로 전년동기(30건)에 비해 감소한 반면, 근로손실일수는 243,816일로 전년동기(65,989일)대비 269.5% 증가함.

### ◆ 노동부, 「청소년실업해소특별법」 일부 개정에 의한 입법예고

- 청년실업해소특별법이 2008년 12월 31일자로 종료 예정이나 여전히 청년실업 문제는 심각한 상황임을 감안하여 동법의 시효를 2013년 12월 31일까지 연장하는 한편, 청년에 대한 직업체험 기획확대, 정부의 직업진로지도 강화, 취업애로 청년에 대한 고용서비스 제공 강화 및 글로벌 인재 양성 등 그간 입법이 미비했던 부분을 보완하려는 것임.
  - － 동법의 법명이 청년실업 해소라는 소극적 차원에 머무르고 있어 비경제활동상태에 있는 청년을 노동시장으로 적극 유인하는 기능이 미흡한 바, 청년고용의 적극 유인 및 일자리 창출을 포함하는 「청년실업 해소 및 고용촉진특별법」으로 개정하고 학력, 경력, 기술수준 등의 이유로 취업에 어려움을 겪고 있는 취업애로청년에 대한 정의 규정함.

### ◆ 노동부, 「고용보험법」 등 개정에 따른 실업급여 고시 및 예규개정안 행정예고

- 고용보험법 및 시행령, 시행규칙 등이 알기 쉬운 법령만들기 일환으로 전면 개정됨에 따라 실업급여 관련 각종 고시 및 예규도 이에 맞춰 전면개정함.

〈표 7〉 노사분규 주요지표 동향

(단위 : 개소, 일)

	2007. 6. 25	2008. 6. 25
노 사 분 규 발 생 건 수(개소)	32	30
근 로 손 실 일 수 ( 일 )	65,989	243,816

주 : 당해 연도의 누적치임.  
자료 : 노동부.

〈표 8〉 「고시」 개정내용 및 사유

	고시명	현 행	개정안	개정 사유
1	기준기간 연장사 유 고시	○제6호: 경영상 이유 에 의한 휴직  ○법률조항 - 법 제31조, 시행령 제40조	○제6호: 법 시행령 제 19조 제1항 제3호의 경영상 이유에 의한 휴직 ○법률조항 수정 - 법 제40조, 시행령 제60조	○“경영상 이유에 의한 휴직”의 근 거를 구체화  ○법·영 개정에 맞춰 조항 및 따 어쓰기 등 변경
2	실업인정 특례 적용대상 도서지 역 지정고시	○고하, 허사, 사옥, 지 지면 일원도서, 수도, 늑도, 추양도 등을 도서지역에 포함 ○법률조항: 법 제34조 제3항 및 영 제45조 제6호	○고하, 허사, 사옥, 지 지면 일원도서, 수도, 늑도, 추양도 등은 도서지역에서 제외 ○법률조항: 법 제44조 제2항 및 영 제65조 제8호	○연육교 건설 등으로 육지화된 곳 제외 ○법·영 개정에 맞춰 조항 및 일 부 문안 변경
3	개별연장급여 지 급을 위한 임금 및 재산기준 고 시	○법률조항: 법 제42조 의2 제1항 및 시행령 제52조의2 제1항 제 4호	○법률조항: 법 제52조 제1항 및 영 제73조 제1항 제3호	○법·영 개정에 맞춰 조항 변경
4	광역구직활동비 중 숙박료 고시	○공무원여비규정의 국가공무원 제4호 등급 숙박료 ○법률조항 - 법 제52조, 규칙 제 62조	○공무원여비규정에 따라 실비 적용, 상 한액 40,000원 ○법률조항 수정 - 법 제66조, 규칙 제111조	○공무원여비규정 제16조 제1항 “별표2” 변경사항 적용  ○법·영 개정에 맞춰 조항 등을 변경
5	이주비 고시	○공무원여비규정 “국 내 이전비 지급표” 적용 - 독신 50% 감액, 5 인 이상 가족 30% 증액 ○법률조항: 법 제53 조, 규칙 제64조	○공무원여비규정 “이 전비 지급기준표” 적용 - 독신 50% 감액, 5 인 이상 가족 30% 증액 ○법률조항: 법 제67조 제2항, 규칙 제113조	○공무원여비규정 제20조 제1항 “별표5” 변경사항 적용  ○법·영 개정에 맞춰 조항 등을 변경
6	구직급여 수급자 격 제한기준 고 시	○비자발적 실업자이 나 수급자격을 불인 정하는 중대한 귀책 사유 ○자발적 실업자로서 수급자격을 인정하 는 불가피한 사유	○ 고시 폐지	○고시로 규정하였던 사항이 시행 규칙에 반영되어 폐지 - 시행규칙 제101조 제1항(중대 한 귀책사유), 제2항(불가피한 사유)
7	조기재취업수당 우대지급업종 지 정고시 ※ 조기재취업수 당은 잔여일수 의 1/3~2/3를 지급 - 우 대 업 종 은 100% 지급	○한국표준산업분류 표상 제조업 일부 와 건설업, 어업 - 전락업종이나 육성 이 필요한 업종(코 드)을 지정 ○법률근거 - 시행령 제62조	○변경된 한국표준산 업 분류표(코드)에 맞춰 변경  ○법률근거 수정 - 법 제64조, 영 제85 조	○'08.2.1부터 시행되는 통계청 한 국표준산업분류표를 반영하여 변경  ○법·영 개정에 맞춰 조항 변경

〈표 8〉의 계속

	고시명	현행	개정안	개정 사유
8	직업능력개발수당 고시	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 직업능력개발훈련 등을 받은 날에 한하여 1일 5,000원 (식대, 교통비 명목)</li> <li>○ 법률근거               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법 제51조, 시행령 제64조</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 현행 유지하되, 단서에서 중복수혜자는 제외</li> <li>※ 직업능력개발법상 위탁훈련을 받는 자 등은 같은 명목의 수당을 받고 있음</li> <li>○ 법률근거 수정               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법 제65조, 영 제88조</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 직업훈련을 받는 자는 직업능력개발법 등에서 수당을 지급받고 있어 중복수혜에 해당함               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 중복수혜 방지를 위해 고시 단서에서 중복수혜 방지 근거를 마련</li> </ul> </li> <li>※ 영 제88조 제2항에서 직업능력개발수당을 고시하도록 규정</li> <li>○ 법·영 개정에 맞춰 조항 변경</li> </ul>
9	실업을 인정하지 아니하는 취업의 범위 고시	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 실업을 인정하지 아니하는 취업의 범위               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1일 구직급여일액 (다만, 구직급여일액이 일단위 최저임금의 100분의 120에 해당하는 금액 액보다 낮은 경우 일단위 최저임금액의 100분의 120에 해당하는 금액)</li> </ul> </li> <li>○ 근거 법률조항               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시행령 제49조 제2항 및 규칙 제52조의3 제1항</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 고시명칭 변경 ⇒ 실업인정 대상기간 중 근로를 제공하는 경우에 취업으로 인정하는 근로소득금액 고시</li> <li>○ 내용은 변동없음</li> <li>○ 근거 법률조항 수정               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법 제47조 및 시행령 제69조 제2항, 규칙 제92조 제4호</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 종전 고시명칭을 사용할 경우 (실업을 인정하지 아니하는 범위) 고시금액 이하로 해석되어 의미가 왜곡</li> <li>○ 법·영·규칙의 개정에 맞춰 조항 및 일부 문장을 합리적으로 수정</li> </ul>
10	직업능력개발 훈련 거부 등에 따른 구직급여 지급정지기간 고시	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 직업소개, 직업지도를 거부하는 경우 2주간, 직업능력개발을 거부하는 경우 4주간 정지</li> <li>○ 근거 법률조항               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법 제46조</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 내용은 변동이 없으나 단서조항을 추가               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 다만, 급여지급의 정지를 통보받은 수급자격자가 직업안정기관의 지시에 따르겠다는 의사를 표명하고 소정의 지시에 적극적으로 응한 경우에는 그 응한 날 이후의 정지된 급여는 해지</li> </ul> </li> <li>○ 근거 법률조항 수정               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법 제60조 및 시행령 제79조 제2항</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 급여지급 정지는 수급자격자가 직업안정기관의 지시에 응하도록 하는 수단으로 사용하는 것이므로,               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 수급자격자 급여가 정지된 이후라도 소정의 지시에 응할 경우에는 이를 해지하는 것이 바람직</li> </ul> </li> <li>○ 법·영의 개정에 맞춰 조항 및 문장을 합리적으로 수정</li> </ul>

〈표 8〉의 계속

	고시명	현 행	개정안	개정 사유
11	<p>훈련지시대상 훈련과정 및 직종 고시</p> <p>※훈련연장급여는 훈련을 받는 기간에 소정급여 일수를 초과하여 구직급여를 지급</p>	<p>○우선선정직종 훈련과정</p> <p>○실업자 직업능력개발과정, 다만 40세 미만의 경우 5개 직종(서비스, 사무관리, 금융·보험, 의료, 환경)을 훈련대상에서 제한</p> <p>○장애인고용촉진및직업재활법 제11조 규정에 의한 직업능력개발훈련과정</p> <p>○공공직업훈련시설의 기능사양성 훈련</p> <p>○근거법률 : 법 제42조 규칙 제54조</p>	<p>○우선선정직종 훈련과정</p> <p>○실업자 직업능력개발과정</p> <p>- 단서 5개 직종 제한 규정을 삭제</p> <p>○장애인고용촉진공단에서 실시하는 장애인직업능력개발훈련과정</p> <p>○공공직능 훈련시설의 기능사 양성훈련</p> <p>○근거법률 수정 : 법 제51조 규칙 제94조</p>	<p>○훈련연장급여는 연장, 경력 등을 고려할 때 재취업을 위하여 직업능력개발훈련이 필요하다고 판단될 때 지시하는 제도이나, - 40세 미만에 대하여 비교적 취업이 잘되는 5개 직종의 훈련을 제한하는 것은 재취업을 제한하는 것과 같아서 불합리하다고 보아 삭제</p> <p>○법·영의 개정에 맞춰 조항 및 문장 등을 합리적으로 수정</p>

〈표 9〉「예규」 개정내용 및 사유

〈급여기초임금일액 산정규정 일부 개정안〉

고시명	현 행	개정안	개정 사유
급여기초임금일액 산정규정(예규)	<p>○소정근로시간이 기간단위로 정해져 있는 경우에는 소정근로시간이 정해진 이직전 단위기간의 소정근로시간을 당해기간의 총일수(주휴일 제외)로 나눈 시간을 말한다.</p> <p>○ 법률근거 - 법 제35조</p>	<p>○기간단위 소정근로일수 산정은 그 기간의 소정근로시간에 소정근로시간 이외 유급으로 처리된 시간을 합산한 시간을 해당기간의 총일수로 나눈 시간으로 한다.</p> <p>○ 법률근거 수정 등 - 법 제45조</p>	<p>○기간단위에 유급·무급휴일이 포함되어 있는데 주휴일을 공제하고 소정급여일수를 산정하는 것은 불합리하여 변경</p> <p>○법·영 개정에 맞춰 조항 및 일부 문장을 합리적으로 수정</p>

〈구직급여 수급자격 제한사유 인정기준 일부 개정안〉

고시명	현 행	개정안	개정 사유
구직급여 수급자격 제한사유 인정기준(예규)	<p>○제1조(목적) 노동부 고시 제98-56호)에 의하여</p> <p>- 인정요령을 정하고자 함</p> <p>○실업급여협의회 주관자를 지방노동관서장과 소속 과장으로 구성하도록 함</p> <p>○ 법률근거 - 법 제45조</p>	<p>○제1조(목적) 법 제58조 및 시행규칙 제101조에 따라</p> <p>- 인정기준을 정함을 목적으로 함</p> <p>○실업급여협의회 주관자를 센터소장 및 소속 과장이나 팀장으로 구성하도록 함</p> <p>○ 법률근거 수정 등 - 법 제58조</p>	<p>○수급자격제한사유 인정기준이 고시에서 규칙으로 변경됨에 따라 목적의 인용을 변경하고, 문장 등을 합리적으로 변경</p> <p>○실업급여협의회 구성자 직책을 낮추어 이를 활성화하도록 함</p> <p>○법·영 개정에 맞춰 조항 및 알기 쉬운 법령에 맞춰 문장 수정</p>



### ◆ 민주노총, 2009년 최저임금 시급 4,000원 결정에 대한 입장 발표

- 민주노총은 2009년 1년간 적용되는 최저임금이 시급 4,000원으로 결정된 데 대해 최저임금 결정액과 인상률은 사회 양극화 속에서 최저선의 임금을 받고 있는 최저임금 적용노동자의 실질적인 생계를 보장하기에는 여전히 미흡한 인상액임.
  - 이미 24개 노동사회단체로 구성된 최저임금연대는 최저임금 시급 4,760원은 현재 적용되고 있는 최저임금 3,770원에 비해 26.3% 인상한 금액을 요구함.
  - 이에 대해 경영계는 기업의 지불능력, 근로자의 생산성, 생계비 등 제반 경제여건을 감안할 때 수용하기 어렵다는 입장을 밝히고, 경총, 중기협 등 최저임금위원회 사용자 위원은 현재의 어려운 경제여건을 종합적으로 고려하여 2009년 최저임금 안으로 올해와 같은 시급 3,770원으로 제시함.

### ◆ 한국노총, 건강보험 위협하는 의료법 개정 반대 성명 발표

- 한국노총은 보건복지가족부가 밝힌 의료법(2008년 6월 10일) 개정 이유, 즉 의료서비스의 국제적 경쟁력 강화를 위해 필요한 입법적 기반을 구축하고, 의료소비자의 권익 및 의료인의 자율성 증진은 의료소비자인 국민들의 권익 증진보다는 의료민영화를 위해 병원 등 의료서비스 공급기관들의 이해관계를 반영하는 것에 불과하므로 반대성명을 발표함.
  - 2008년 6월 10일 보건복지가족부는 환자의 유인, 알선행위의 부분적 허용, 병원의 부대사업 추진, 의료기관의 합병절차 마련 등을 주요 내용으로 하는 의료법 개정안을 입법예고함. **KLI**